Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 159 del 25 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Lunedì, 25 giugno 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 518.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, delle provincie di Milano, Bergamo, Sondrio.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 519.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da esercizi di ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina che abbiano non più di nove camere per alloggio, delle provincie di Foggia, Gorizia, con esclusione del comune di Grado, Lecce, Perugia, Siena.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 520.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'estrazione della sabbia silicea della provincia di Lucca.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 521.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati e intermedi dipendenti dalle imprese delle confezioni in serie.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 522.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Firenze.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 518.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, delle provincie di Milano, Bergamo, Sondrio.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo interconfederale 12 giugno 1954, per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali;

Visto, per le provincie di Milano, Bergamo, Sondrio, il contratto collettivo 27 marzo 1957, per gli impiegati dipendenti da aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra le Associazioni Provinciali Industriali e la Federazione Italiana Lavoratori delle Costruzioni e Affini C.I.S.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini C.G.I.L. -, la Federazione Nazionale Edili e Affini U.I.L. ; e, in pari data, tra le Associazioni Provinciali Industriali e la Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 20 dicembre 1954, per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni dei dipendenti da aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, stipulato tra l'Associazione Industriali Lombarda e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ; cui ha aderito, in data 22 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Milano, in data 9 luglio 1960, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituti per le attività per le quali è stato stipulato:

— per le provincie di Milano, Bergamo, Sondrio, il contratto collettivo 27 marzo 1957, relativo agli impiegati dipendenti da aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati:

— per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 20 dicembre 1954, relativo al conglobamento e al riassetto zonale delle retribuzioni dei dipendenti da aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, indicate nel contratto e nell'accordo di cui al primo comma, delle provincie di Milano, Bergamo, Sondrio.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 15. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 27 MARZO 1957 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DA AZIENDE PRODUTTRICI DI ARTICOLI PER DISEGNO E CALCOLO, MISURE LINEARI, LIVELLI, REGOLI CALCOLATORI ED AFFINI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI NELLE PROVINCIE DI MILANO, BERGAMO E SONDRIO

Milano, lì 27 marzo 1957

tra

le ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI DI MILANO, BERGAMO E SONDRIO, agli effetti del presente Contratt rappresentate dai signori: *Moretti Dante, Gianotti Luigi, Zanzola Luigi*, avv. *Leydi*;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la F.I.L.C.A. FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLE COSTRUZIONI E AFFINI - SINDACATO UNITARIO LAVORATORI LEGNO AATISTICHE E VARIE, rappresentato, per delega dal segretario nazionale sig. *Paolo Bellandi,* dal cavaliere *Alberto Abbiati, segretario sindacale* della FEDERAZIONE stessa, assistito dai signori: *Maestri Angelo, Feccia Livio* ed *Alessandria Carlo;*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L) nella persona del dott. *Dionigi Coppo*, segretario confederale e dal cav. *Alberto Abbiati;*

la F.I.L.L.E.A. FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILI E AFFINI, rappresentata dal segretario *Giorgio Guerri*, assistito dai signori: *Franzi Edoardo* e *Serra Mauro*;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) nella persona del senatore *Renato Bitossi*

e

la Fe.N.E.A. U.I.L. FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI E AFFINI, rappresentata dal suo segretario nazionale dott. *Giordano Gattamorta,* assistito dal signor *Carlo Scalvini;*

con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO nella persona del dott. *Raffaele Vanni;*

è stato stipulato il presente contratto interprovinciale di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti da aziende aderenti alle precitate Associazioni Industriali, produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati.

Milano, lì 27 marzo 1957

tra

le ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI DI MILANO, BERGAMO E SONDRIO, agli effetti del presente contratto rappresentate dai signori: *Moretti Dante, Gianotti Luigi, Zanzola Luigi* avv. *Leydi;*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELLA INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI LEGNO, SUGHERO, ARTISTICHE E VARIE, rappresentata, per delega dal proprio segretario nazionale sig. *Italico Utimperghe,* dal comm. *Bruno Scheggi;*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal segretario generale prof. *Giuseppe Landi,* assistito dal signor *Enrico Bruni,*

è stato stipulato il presente contratto interprovinciale di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti da aziende aderenti alle precitate Associazioni Industriali, produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli, calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relativo agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà, prima dell'assunzione, fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui allo art. 37, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella precauzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano fino alla scadenza del termine, anche ai contratti, a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salve che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10%. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova *interrotto*, *l'azienda è tenuta a retribuire* il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di seconda e terza categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici amministrativi).

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi). Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordini (suddivisi in gruppi *A* e *B* tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato e il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, non può essere assegnato a categoria inferiore alla seconda.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato, assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad 1 anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale. Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora.

I giorni festivi agli effetti civili sono i seguenti:

a) Festività nazionali:

Anniversario della Liberazione: 25 aprile;
Festa del Lavoro: 1° maggio;
Proclamazione della Repubblica: 2 giugno;
Giorno Unità Nazionale: 4 novembre;

b) Giorni festivi a tutti gli effetti civili:

Capodanno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
S. Giuseppe: 19 marzo;
Lunedì di Pasqua: mobile;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre:
Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre.

Qualora una o più festività di cui alle lettere *a*) e *b*) precedenti cadano di domenica od in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto (1/26 della retribuzione mensile), salve restando le eventuali migliori condizioni in atto.

Nel caso in cui la festività del S. Patrono coincida con uno dei giorni festivi di cui alle lettere *a*) e *b*) sarà sostituita con altro giorno da concordarsi aziendalmente.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazioni sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25%
lavoro notturno	30%
lavoro in giorni festivi	40%
lavoro straordinario notturno .	50%
lavoro straordinario festivo	50%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito — eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la pre-

stazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*), del primo comma del seguente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda o gruppo di aziende (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, per ogni biennio e per dieci bienni consecutivi, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile.

Tale maggiorazione, nella misura del 5% biennale, verrà conteggiato come segue:

per l'anzianità maturata sino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato;

per l'anzianità maturata dopo tale data, e fino al 30 maggio 1954, invece, la aliquota stessa è calcolata oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato, anche sull'indennità di contingenza;

per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1954, sullo stipendio unificato e sulla nuova indennità di contingenza.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici maturati dopo il 14 giugno 1952 devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, restando consolidati in cifra gli scatti maturati precedentemente al 14 giugno 1952, nonchè le seguenti quote globali di rivalutazione per ogni scatto maturato:

UOMINI

ETÀ	1ª cat.	2ª cat.	3ª cat. A	3ª cat. B
Superiore ai 20 anni	468	390	338	312

DONNE

ETÀ	1ª cat.	2ª cat.	3ª cat. A	3ª cat. B
Superiori ai 20 anni	468	343	297	276

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Resta acquisito per gli impiegati attualmente in servizio il riconoscimento, agli effetti degli aumenti periodici, dell'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Lo stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito, dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13ª mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5% del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato, a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate, a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità Sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza dalla retribuzione, pari a:

giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti;

giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsagli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono Membri di Organi Direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato in servizio di leva ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; non presentandosi entro tale termine, sarà considerato dimissionario.

Per l'impiegato non in prova, il servizio militare di leva è computato come anzianità utile agli effetti dell'indennità di anzianità, semprechè l'impiegato non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui riprende il lavoro.

L'impiegato che si dimetta per rispondere alla chiamata di leva o al richiamo alle armi ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con un minimo pari ad un mese di retribuzione; in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per il caso di richiamo il tempo passato sotto le armi dall'impiegato non in prova verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come se fosse maturato presso l'azienda.

Le norme di cui al presente articolo devono essere integrate da quelle portate dalle leggi vigenti in materia e, in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 10 giugno 1940, n. 653 e 3 maggio 1955, n. 370 ed eventuali successive modifiche.

Art. 30.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia la durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *a*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, la eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'anzianità.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico della azienda

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 32.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*) intera retribuzione globale per i primi tre mesi: metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità. ecc.).

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

In caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860 (sulla tutela fisica ed economia delle lavoratrici madri) e successive disposizioni.

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*), (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi lo inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre lo impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*), e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f)* incorre lo impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini siano stabiliti come segue:

per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

	Mesi di preavviso		
	3ª cat.	2ª cat.	1ª cat.
Anni di servizio:			
fino a 5 anni non compiuti	1	1 ½	2
da 5 a 10 anni non compiuti	1 ½	2	3
oltre 10 anni	2	2 ½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali, qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al primo luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al primo luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 35 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1956 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali intuitu personae, per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1956 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni d'anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie), compiuti liberament

l'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 37 del presente contratto:

a) 50 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno e fino a 5 anni compiuti;

b) 100 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio e ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli artt. 36 e 37, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico, sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del decreto legislativo luogotenenziale 1 agosto 1945, n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, lo impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascierà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali di datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne, o dei delegati di Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale, sarà consegnato, a cura dell'azienda a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto interprovinciale di lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1957 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 20 DICEMBRE 1954 SUL CONGLOBAMENTO E IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI DA AZIENDE PRODUTTRICI DI ARTICOLI PER DISEGNO E CALCOLO, MISURE LINEARI, LIVELLI, REGOLI CALCOLATORI ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 20 dicembre 1954 in Milano,

tra

l'Associazione Industriale Lombarda rappresentata dal suo presidente dott. *Alighiero de Micheli* assistito dal dott. *Alberto Alinovi* e dal sig. *Luigi Zanzola*

e

l'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. — Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie — rappresentata dal suo segretario sig. *Maestri Angelo*

e

la Camera Sindacale Provinciale di Milano U.I.L. — Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie — rappresentata dal suo segretario sig. *Scalvini Carlo*,

ai fini della attuazione nei riguardi delle aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori e affini, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai, per le qualifiche speciali e per gli impiegati, sono quelle delle tabelle allegate.

Tabelle delle retribuzioni contrattuali per gli addetti alle Aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori e affini della provincia di Milano.

In vigore dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954.

TABELLA DELLE PAGHE CONTRATTUALI DEGLI OPERAI

UOMINI

Operai specializzati:

superiori ai 20 anni	L. 178,70
dai 18 ai 20 anni	» 172,45
dai 16 ai 18 anni	» 152,65

Operai qualificati:

superiori ai 20 anni	L. 160,55
dai 18 ai 20 anni	» 154,60
dai 16 ai 18 anni	» 135,80
inferiori ai 16 anni	» 112,30

Operai comuni (manovali specializzati):

superiori ai 20 anni	L. 150,85
dai 18 ai 20 anni	» 140,75
dai 16 ai 18 anni	» 111,05
inferiori ai 16 anni	» 87,40

Manovali comuni:

superiori ai 20 anni	L. 141,55
dai 18 ai 20 anni	» 132,10
dai 16 ai 18 anni	» 104,40
inferiori ai 16 anni	» 72,55

DONNE

Operaie di 1ª categoria:

superiori ai 20 anni	L. 134,75
dai 18 ai 20 anni	» 112,05
dai 16 ai 18 anni	» 105,50
inferiori ai 16 anni	» 93,35

Operaie di 2ª categoria:

superiori ai 20 anni	L. 126,65
dai 18 ai 20 anni	» 106,10
dai 16 ai 18 anni	» 94,05
inferiori ai 16 anni	» 81,75

Operaie di 3ª categoria:

superiori ai 20 anni	L. 118,85
dai 18 ai 20 anni	» 100 —
dai 16 ai 18 anni	» 89,25
inferiori ai 16 anni	» 71,45

Apprendisti (Uomini):

dai 16 ai 17 anni	L. 103,50
dai 17 ai 18 anni	» 106,80
dai 18 ai 19 anni	» 131,75
dai 19 ai 20 anni	» 136,80

Apprendiste (Donne):

dai 14 ai 16 anni	L. 69,80
dai 16 ai 18 anni	» 87,25
dai 18 ai 20 anni	» 97,65

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

	Uomini	Donne
1ª *Categoria*:		
superiori ai 21 anni	71.000	71.000
2ª *Categoria*:		
superiori ai 21 anni	53.500	46.000
inferiori ai 21 anni	46.400	39.550
3ª *Categoria A*):		
superiori ai 21 anni	39.850	34.250
dai 20 ai 21 anni	38.250	32.300
dài 19 ai 20 anni	36.750	29.050
dai 18 ai 19 anni	33.750	26.900
dai 17 ai 18 anni	29.050	24.700
dài 16 ai 17 anni	26.950	22.950
inferiori ai 16 anni	22.200	20.500
3ª *Categoria B*):		
superiori ai 21 anni	33.750	29.050
dai 20 ai 21 anni	32.250	27.750
dai 19 ai 20 anni	31.300	26.000
dai 18 ai 19 anni	29.300	22.950
dai 17 ai 18 anni	24.750	20.900
dai 16 ai 17 anni	23.300	19.850
inferiori ai 16 anni	18.600	17.400

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

UOMINI

1ª *Categoria*:	
superiori ai 21 anni	L. 51.900
inferiori ai 21 anni	» 45.900
2ª *Categoria*:	
superiori ai 21 anni	L. 39.450
dai 20 ai 21 anni	» 37.400
dai 19 ai 20 anni	» 36.400
dai 18 ai 19 anni	» 33.700

DONNE

1ª *Categoria*:	
superiori ai 21 anni	L. 44.650
inferiori ai 21 anni	» 38.700
2ª *Categoria*:	
superiori ai 21 anni	L. 33.950
dai 20 ai 21 anni	» 32.200
dai 19 ai 20 anni	» 28.700
dai 18 ai 19 anni	» 26.750

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 519.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da esercizi di ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina che abbiano non più di nove camere per alloggio, delle provincie di Foggia, Gorizia, con esclusione del comune di Grado, Lecce, Perugia, Siena.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 maggio 1959, relativo ai dipendenti dalle aziende di ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina che abbiano non più di nove camere per alloggio;

Visto l'accordo nazionale 27 gennaio 1948 sulle Commissioni paritetiche di qualifica e di conciliazione per i dipendenti dagli esercizi di cui al contratto che precede, nonchè per i dipendenti da caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande, contemplate nell'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

Visto l'accordo 18 febbraio 1957 per la competenza organizzativa della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi-Turismo e della Federazione Italiana Pubblici Esercizi.

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 e il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958 per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visto, per la provincia di Foggia, il contratto collettivo integrativo 27 agosto 1955, stipulato tra il Sindacato Provinciale degli Esercenti Ristoranti, Trattorie ed Osterie con Cucina e il Sindacato Provinciale dei Lavoratori Albergo, Mensa e Caffè;

Visti, per la provincia di Gorizia, con esclusione del comune di Grado:

l'accordo collettivo 10 dicembre 1958, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

l'accordo collettivo integrativo 31 gennaio 1952, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la C.I.S.L., Ufficio Sindacale Provinciale, la Camera Confederale del Lavoro, la U.I.L. provinciale;

Visto, per la provincia di Lecce, l'accordo collettivo integrativo 1 agosto 1960, e relativa tabella, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e il Sindacato Provinciale Dipendenti Pubblici Esercizi - F.I.L.A.M. -, il Sindacato Provinciale Lavoratori Pubblici Esercizi della Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio - F.I.S.A.S.C.A. -, il Sindacato Provinciale Dipendenti Pubblici Esercizi U.I.L.A.M.;

Visto, per la provincia di Perugia, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, stipulato tra la Unione Provinciale dei Commercianti e la Federazione Provinciale Lavoratori Albergo e Mensa F.I.L.A.M. il Sindacato Provinciale Lavoratori Albergo e Mensa F.I.S.A.S.C.A. -, il Sindacato Provinciale Lavoratori Albergo e Mensa U.I.L.A.M.;

Visto, per la provincia di Siena, il contratto collettivo integrativo 20 febbraio 1953, e relative tabelle, stipulato tra il Sindacato Pubblici Esercizi e il Sindacato Lavoratori di Albergo Mensa e Caffè;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 5 della provincia di Foggia, in data 7 giugno 1960, n. 6 della provincia di Gorizia, in data 1 settembre 1960, n. 19 della provincia di Lecce, in data 18 giugno 1961, n. 6 della provincia di Perugia, in data 21 dicembre 1960, n. 7 della provincia di Siena, in data 28 giugno 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Foggia, il contratto collettivo integrativo 27 agosto 1955, relativo ai dipendenti da ristoranti, trattorie ed osterie con cucina;

— per la provincia di Gorizia, con esclusione del comune di Grado, l'accordo collettivo 10 dicembre 1958 e l'accordo collettivo integrativo 31 gennaio 1952, relativi al personale non impiegatizio dipendente da esercizi di ristoranti, trattorie, osterie e similari;

— per la provincia di Lecce, l'accordo collettivo integrativo 1 agosto 1960, relativo ai dipendenti da ristoranti, trattorie ed esercizi similari;

— per la provincia di Perugia, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, relativo a tutto il personale dipendente da ristoranti e trattorie;

— per la provincia di Siena, il contratto collettivo integrativo 20 febbraio 1953, relativo ai dipendenti da ristoranti e trattorie;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi e dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti le attività considerate negli accordi e nei contratti collettivi di cui al primo comma, delle provincie di Foggia, Gorizia, con esclusione del comune di Grado, Lecce, Perugia, Siena.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 14. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 27 AGOSTO 1955, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 OTTOBRE 1954, PER I DIPENDENTI DA RISTORANTI, TRATTORIE ED OSTERIE CON CUCINA DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

L'anno 1955, il giorno 27 agosto, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Foggia, alla presenza del dott. *Conte Luigi,* funzionario dell'Ufficio stesso

tra

il SINDACATO PROVINCIALE DEGLI ESERCENTI RISTORANTI, TRATTORIE ED OSTERIE CON CUCINA, rappresentato dal suo Presidente *D'Alessio Lorenzo* assistito dal Comm. *Giovanni Sarti* e dal Direttore dell'Unione Provinciale dei Commercianti rag. *Vincenzo Marchisiello*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DEI LAVORATORI ALBERGO, MENSA E CAFFÈ, rappresentata dal suo Segretario *Vallario Vincenzo,* assistito da *Verderosa Michele, Belgioioso Antonio,* Segretario della Camera del Lavoro, e da *Biasi Domenico,* Segretario provinciale della FISASOA aderente alla Unione Provinciale della C.I.S.L.;

è stato rinnovato il contratto collettivo di lavoro da valere per i dipendenti da ristoranti, trattorie ed osterie con cucina della Provincia di Foggia.

Art. 1.

RETRIBUZIONE

Le retribuzioni globali mensili, comprensiva del salario e della indennità di contingenza base, sono i seguenti:

	Mensile Lire
Capo Cuoco (Capo portata)	51.000
Cuoco di eserc. di 1ª e 2ª categoria	41.000
Aiuto cuoco di eserc. di 1ª categoria	30.500
Cuoco di eserc. di 3ª e 4ª categoria	33.000
Aiuto cuoco di eserc. di 2ª categoria	26.500
Aiuto cuoco di eserc. di 3ª categoria	24.500
Cuoco unico	35.000
Garzone di cucina oltre i 20 anni i età	21.000
Garzone di cucina inferiore ai 20 anni di età	14.000

Art. 2.

PERSONALE FEMMINILE

Per il personale femminile, avente uguale qualifica, le retribuzioni globali di cui all'art. 1 del presente contratto, saranno ridotte del 15 %. E' escluso dal servizio di sala, mentre è ammesso negli altri reparti della produzione del 30 per cento rispetto a quello maschile.

Art. 3.

SCATTI DI INDENNITA DI CONTINGENZA

Alle retribuzioni globali mensili previste per il personale maschile e femminile, dovranno essere aggiunti gli scatti di indennità di contingenza attualmente in atto nel mese di agosto in corso stabilite per le diverse categorie e gli eventuali scatti successivi.

Art. 4.

PERSONALE TAVOLEGGIANTE

Al personale tavoleggiante saranno praticate le seguenti percentuali di servizio:

Esercizi di 1ª categoria	13 %
Esercizi di 2ª categoria	11 %
Esercizi di 3ª categoria . .	11 %
Esercizi di 4ª categoria . .	10 %

Art. 5.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL VITTO

L'indennità sostitutiva del vitto viene stabilita nella misura giornaliera di L. 275 per il personale avente diritto a consumare i pasti secondo quanto stabilito dall'art. 45 del vigente Contratto Nazionale di Lavoro il quale, nel caso di comprovata e riconosciuta necessità, non abbia potuto usufruire della suddetta concessione.

Art. 6.

ESERCIZI DI CATEGORIA EXTRA

Per gli esercizi extra, in attesa che si stipuli un eventuale accordo per la parte salariale, verrà corrisposto il trattamento economico del personale dipendente da esercizi di 1ª categoria, con l'aumento del 20 %.

Tale accordo di carattere eccezionale e provvisorio, non potrà assolutamente costituire precedente per la specificata regolamentazione delle retribuzioni che varranno a suo tempo stabilite in via definitiva per il personale degli esercizi di categoria extra.

Art. 7

CERTIFICATI DI QUALIFICA

A norma del Contratto Nazionale di Lavoro tutto il personale attualmente in servizio nonchè quello da assumersi, dovrà essere in possesso del regolare certificato di qualifica, rilasciato dalla speciale Commissione Paritetica, di cui al citato Contratto.

Art. 8.

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Per la classificazione degli esercizi ai fini dell'applicazione del presente Contratto si fa riferimento alle classifiche stabilite dall'Ente Provinciale del Turismo.

Art. 9.

Per tutta la parte normativa, si fa riferimento a quanto disciplinato dal Contratto Nazionale di categoria.

Art. 10.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto entra in vigore il 15 maggio 1955 ed avrà durata fino al 15 agosto 1956 e si intenderà tacitamente prorogato per uguale periodo di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno due mesi prima della suddetta scadenza a mezzo lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 10 DICEMBRE 1958, PER IL PERSONALE NON IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DA ESERCIZI DI RISTORANTE, TRATTORIA, OSTERIA E SIMILARI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA, CON ESCLUSIONE DI QUELLI DEL COMUNE DI GRADO

A Gorizia, il giorno 10 del mese di dicembre dell'anno 1958,

tra

l'Associazione dei Commercianti della Provincia di Gorizia, rappresentata dal suo presidente rag. *Gilberto Barnaba*, assistito dal capo del Gruppo della categoria interessata sig. *Edy Baucon*, nonchè dall'addetto all'Ufficio sindacale dell'Associazione *Carlo Valentinuzzi* e dal segretario dell'Associazione dei Commercianti di Monfalcone, *Romano Candotti*, da una parte;

e

l'Unione Sindacale Provinciale di Gorizia della C.I.S.L., rappresentata dal suo segretario *Angelo Marinello*, assistito dal sig. *Giuseppe Vodice*;

la Camera Confederale del Lavoro di Gorizia della C.G.I.L., rappresentata dal suo segretario *Fulvio Bergomas*, assistito dal sig. *Giuseppe Tusulin*;

la Camera Sindacale Provinciale di Gorizia della U.I.L., rappresentata dal suo segretario *Vincenzo Pontini*, assistito dal sig. *Antonio Zei*, dall'altra parte;

vista la richiesta di migliorie economiche in favore dei lavoratori dipendenti da esercizi di ristorante, trattoria, osteria e similari avanzata dall'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. di Gorizia;

si conviene quanto segue:

Art. 1.

Il terz'ultimo capoverso dell'art. 1 (Tabelle salariali) della regolamentazione salariale per i lavoratori dipendenti dai sopra considerati pubblici esercizi stipulata in data 31 gennaio 1952, è così modificato: « I minimi salariali di cui alla presente tabella si intendono ridotti del 5 (cinque) per cento limitatamente alle aziende interessate dei Comuni della Provincia, escluso quello di Monfalcone, che applicherà le tabelle integralmente ».

Art. 2.

L'art. 3 della regolamentazione salariale indicata al precedente art. 1, è da intendersi così modificato: « Indennità di contingenza — Oltre ai suddetti minimi tabellari (art. 1) al personale di cui al presente accordo spetta con decorrenza 1° ottobre 1957 l'indennità di contingenza nella misura e con le forme previste dall'accordo per l'applicazione della scala mobile al settore pubblici esercizi stipulato a Roma l'11 ottobre 1957.

« In considerazione, peraltro, che il personale fruisce del vitto ed alloggio, l'indennità gli sarà corrisposta in contanti nella misura del 65 %. Del rimanente 35 (trentacinque) per cento, è da computarsi il 30 (trenta) per cento agli effetti del vitto ed il 5 (cinque) per cento agli effetti dell'alloggio ».

Art. 3.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo ha decorrenza 1° gennaio 1959. Esso avrà la durata fino al 30 giugno 1959 e sarà prorogato di sei in sei mesi qualora non sia disdettato almeno un mese prima della sua scadenza da uno dei contraenti, con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 31 GENNAIO 1952, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27 GENNAIO 1948, PER IL PERSONALE NON IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DA ESERCIZI DI RISTORANTE, TRATTORIE, OSTERIE E SIMILARI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA, CON ESCLUSIONE DI QUELLI DEL COMUNE DI GRADO

Il giorno 31 del mese di gennaio dell'anno 1952 a Gorizia,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI della Provincia di Gorizia, rappresentata dal suo presidente *Lino Mattioni,* assistito dal capo gruppo esercenti ristoranti, trattorie, osterie e similari *Edoardo Baucon* e dai segretari dell'Associazione Commercianti di Gorizia e Monfalcone, rispettivamente *Carlo Valentinuzzi* e *Romano Candotti,* da un parte;

e

la C.I.S.L., UFFICIO SINDACALE PROVINCIALE di Gorizia, rappresentata da uno dei suoi segretari *Giuseppe Vodice,*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Gorizia, rappresentata dal suo segretario *Manlio Trippi,*

nonchè la U.I.L. di Gorizia, rappresentata dal suo segretario *Biagio Lovisutti,* dall'altra parte;

vista la richiesta di aumenti salariali in favore dei lavoratori della mensa avanzata dalla C.I.S.L., Unione Sindacale Provinciale di Gorizia;

visto l'accordo di massima intervenuto fra le parti presso l'Ufficio del Lavoro di Gorizia il giorno 27 novembre 1951;

si addiviene alla stipulazione della seguente regolamentazione salariale per il personale non impiegatizio dipendente da esercizi di ristorante, trattorie, osterie e similari della provincia di Gorizia, con esclusione di quelli del Comune di Grado:

Art. 1.

TABELLE SALARIALI

QUALIFICHE

Per esercizi di lusso e di 1ª classe:

	Retribuz. mensili
	—
1) Capo cuoco	L. 15.000
2) Aiuto cuoco	» 10.600
3) Personale femminile di fatica	» 3.800
4) Banconiere o banconiera	» 5.200

Per esercizi di 2ª classe:

	Retribuz. mensili
	—
1) Cuoco	L. 13.000
2) Cuoca	» 10.000
3) Aiuto cuoca	» 6.800
4) Personale femminile di fatica	» 3.800
5) Banconiere e banconiera	» 5.200

Per esercizi di 3ª classe:

1) Cuoco	L. 11.700
2) Cuoca	» 9.400
3) Aiuto cuoca	» 5.400
4) Personale femminile di fatica	» 3.800
5) Banconiere o banconiera	» 5.200

Per esercizi di 4ª classe:

1) Cuoco	L. 8.900
2) Cuoca	» 6.400
3) Personale femminile di fatica	» 3.800

Servizio a domicilio: compenso L. 400.

Personale extra di surroga: compenso L. 400.

I minimi di retribuzione di cui alla presente tabella si intendono ridotti del 10 % limitatamente alle aziende interessate dei Comuni della Provincia, escluso quello di Monfalcone, che applicherà le tabelle integralmente.

Nessuna percentuale di diminuzione è ammessa per il personale femminile non contemplato nella tabella suddetta.

Le retribuzioni stesse costituiscono dei minimi salariali e restano in ogni caso salvaguardate le retribuzioni maggiori percepite all'atto dell'entrata in vigore del presente accordo.

Art. 2.

PERCENTUALI DI SERVIZIO

Le percentuali di servizio da corrispondere al personale dipendente rimangono in vigore quelle sinora praticate e contemplate nell'accordo salariale 14 maggio 1947 e precisamente:

1) per gli esercizi di lusso la percentuale del 15 % sul globale;

2) per gli esercizi di 1ª classe nella misura del 13 % sul globale;

3) per gli esercizi di 2ª classe nella misura del 12 % sul globale;

4) per gli esercizi di 3ª classe nella misura dell'11 % sul globale.

Per gli esercizi di 4ª classe il personale tavoleggiante sarà retribuito con la stessa paga del banconiere o banconiera di 3ª classe.

La percentuale relativa ai servizi di rinfresco, di ricevimento rimane fissata nella misura del 18 %.

Art. 3.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Oltre ai suddetti minimi tabellari (art. 1) al personale di cui al presente accordo spetta con decorrenza dal 1° novembre 1951 l'indennità di contingenza nella misura e con le forme previste dall'accordo per l'applicazione della scala mobile all'indennità di contingenza per il personale dei pubblici esercizi stipulato a Roma in data 22 settembre 1951.

In considerazione, peraltro, che il personale fruisce del vitto ed alloggio, l'indennità gli sarà corrisposta in contanti nella misura del 45 %. Del rimanente 55 % è da computarsi il 50 % agli effetti del vitto ed il 5 % agli effetti dell'alloggio.

Art. 4.

CLASSIFICA ESERCIZI

Per la classificazione degli esercizi ai fini dell'art. 1 del presente accordo, le parti dichiarano di accettare quella che viene stabilita dalle competenti autorità.

Lo stesso dicasi anche per l'applicazione delle percentuali di servizio di cui all'articolo 2 del presente accordo.

Art. 5.

GRATIFICA NATALIZIA

Al personale a salario fisso la liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata nella misura di 26 giornate di salario commisurato sulla media contrattuale dell'ultimo trimestre e di 26 giornate d'indennità di contingenza commisurata pure sulla media dell'ultimo trimestre.

Art. 6.

RIFERIMENTO CONTRATTO

Per quanto non contemplato dalla presente regolamentazione salariale le parti si riferiscono al Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro per i dipendenti da ristoranti, trattorie ed esercizi similari stipulato a Roma il giorno 27 del mese di gennaio dell'anno 1948.

Art. 7.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo abroga e sostituisce la regolamentazione salariale stipulata il 14 maggio 1947 ed ha la decorrenza dal 1° novembre 1951.

Esso avrà la durata fino al 30 settembre 1952 e sarà prorogato di sei in sei mesi qualora non sia disdettato almeno un mese prima della sua scadenza con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1960, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 15 MAGGIO 1959, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA RISTORANTI, TRATTORIE ED ESERCIZI SIMILARI DELLA PROVINCIA DI LECCE

L'anno 1960, il giorno 1 del mese di agosto, in Lecce presso la Sede dell'Associazione Provinciale dei Commercianti,

tra

l'Associazione Provinciale dei Commercianti della Provincia di Lecce, rappresentata dal comm. *Antonio Costa*, presidente dell'Associazione e dal sig. *Francesco dell'Anna*, presidente della Sezione Provinciale Ristoranti, trattorie ed esercizi similari, assistiti dal Direttore dell'Associazione, dott. *Roberto Conte*,

e

il Sindacato Provinciale Dipendenti Pubblici Esercizi, aderenti alla F.I.L.A.M. della C.G.I.L., rappresentato dal sig. *Francesco De Simone* assistito dal prof. *Enrico Gargiulo* dell'Ufficio Contratti e dai sigg. *Rubino Corrado* e *Casalino Giorgio*, Segretario della Camera Confederale del Lavoro di Lecce;

il Sindacato Provinciale Lavoratori Pubblici Esercizi di Lecce della Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio FISASCA aderente alla C.I.S.L. rappresentato dal Segretario Provinciale sig. *Luigi Caiulo* assistito dal Segretario Generale on. prof. *Vincenzo Marotta* e dal sig. *Vito Longo*, Segretario sindacale;

il Sindacato Provinciale Dipendenti Pubblici Esercizi aderente alla U.I.L.A.M. della U.I.L. rappresentato dal Segretario Provinciale della U.I.L. sig. *Livio Ligori*, assistito dal sig. *Lino Barba*,

si è stipulato il presente accordo integrativo provinciale al C.C.N.L. del 15 maggio 1959, da valere per il personale dipendente da ristoranti, trattorie ed esercizi similari della provincia di Lecce.

Art. 1.

Le aziende interessate sono attribuite, a tutti gli effetti del presente accordo, alle categorie risultanti delle rispettive licenze di esercizio.

Art. 2.

Con riferimento all'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la Commissione paritetica è costituita da sei rappresentanti, di cui 3 da designarsi dalla Sez. Prov. Ristoranti, trattorie ed esercizi similari ed un rappresentante da designarsi da ciascuna delle tre Organizzazioni dei lavoratori costituite nel presente Accordo.

Art. 3.

In relazione a quanto disposto nell'art. 9 del C.C.N.L., si conviene che: negli esercizi di 1ª e 2ª categoria potranno essere assunti apprendisti nel numero massimo di tre;

negli esercizi di 3ª e 4ª categoria potranno essere assunti apprendisti nel numero massimo di due.

Art. 4.

Con riferimento all'art. 17 del C.C.N.L., dall'orario normale di lavoro è escluso il tempo per la consumazione dei pasti, che è fissato in ragione di mezz'ora per ogni pasto.

Art. 5.

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 23 del C.C.N.L., la maggiorazione relativa al lavoro nella protrazione dell'orario di chiusura è fissata in ragione del 40%.

Art. 6.

I minimi di stipendio o salario di cui all'art. 46 del C.C.N.L. sono quelli fissati nella tabella in calce.

Art. 7.

Con riferimento all'art. 47 del C.C.N.L., le percentuali di esercizio, da applicarsi sui conti dei clienti, sono fissate nella misura seguente:

negli esercizi extra	15%
negli esercizi di 1ª categoria	13%
negli esercizi di 2ª categoria	12%
negli esercizi di 3ª categoria	11%
negli esercizi di 4ª categoria	10%

Art. 8.

La percentuale del 12%, prevista nell'art. 48 del C.C.N.L.; per i banchetti o qualsiasi altro servizio affine, sarà ripartita come appresso:

10% al personale tavoleggiante:

2% al personale interno.

Art. 9.

L'indennità sostitutiva del vitto, previsto dall'articolo 51 del C.C.N.L., è fissata nella misura di L. 250 per i due pasti giornalieri.

Art. 10.

La riduzione percentuale della indennità di contingenza, prevista dall'art. 52 del C.C.N.L., viene stabilita nella misura del 10% da conteggiarsi sugli scatti di scala mobile che si verificheranno dal 1° novembre 1960.

Art. 11

Con riferimento all'art. 54 del C.C.N.L., le Organizzazioni stipulanti non riconoscono l'opportunità che il personale tavoleggiante venga retribuito con salario fisso.

Art. 12.

Con riferimento all'art. 63 del C.C.N.L. il personale assunto per banchetti o speciali servizi, sarà remunerato come appresso:

a) per servizi speciali nella Città, effettuati di giorno L. 3.000

b) per servizi speciali nella Città, effettuati di notte » 3.500

c) per servizi speciali fuori Città, effettuati di giorno » 5.000

d) per servizi speciali fuori Città, effettuati di notte » 6.000

I suddetti compensi si intendono comprensivi del vitto qualora esso viene usufruito dal personale, in caso contrario in aggiunta a quanto sopra stabilito dovrà essere corrisposta l'indennità relativa.

La durata del servizio non potrà essere superiore alle ore 9, esclusa quella dei pasti.

Le spese di viaggio, per i servizi fuori residenza, saranno a totale carico del datore di lavoro.

Art. 13.

Con riferimento all'art. 92 del C.C.N.L. il personale impiegatizio ed operaio retribuito con stipendio o salario fisso, assunto da esercizi di stagione, avrà diritto ad una retribuzione maggiorata, rispetto al personale assunto a tempo indeterminato:

del 30% per ingaggio fino ad un mese;

del 20% per ingaggio fino a due mesi;

del 10% per ingaggio oltre due mesi e fino al termine della stagione.

Art. 14.

La trattenuta a titolo cautelativo prevista dall'articolo 95 del C. C. N. L., viene determinata nella misura del 30%.

Art. 15.

Per le vertenze di lavoro è obbligatorio il tentativo di conciliazione fra le Organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 16.

Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo le parti si richiamano al C. C. N. L. stipulato il 15 maggio 1959.

Art. 17.

Il presente accordo entrerà in vigore il 1° luglio 1960 e scadrà il 31 dicembre 1961. Si intenderà tacitamente rinnovato per un anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata, almeno un mese prima della scadenza e così di anno in anno.

TABELLA DEGLI STIPENDI E DEI SALARI

PERSONALE IMPIEGATIZIO

		Esercizi 1ª e 2ª cat.	Esercizi 3ª e 4ª cat.
Categ. A –	Direttore (non munito di procura) che sovraintende all'esercizio	45.000	38.500
Categ. B –	Secondo Direttore, capo contabile	35.000	30.000
Categ. C –	Economo - controllore - addetto alla cassa o ai registratori di cassa o marchiere - segretario contabile	30.000	27.000

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

		Esercizi 1ª e 2ª cat.	Esercizi 3ª e 4ª cat.
Categ. 1ª –	Capo Cuoco .	38.000	33.000
Categ. 2ª –	Cuoco unico . .	32.000	28.000
	Pizzaiolo, cantiniere, dispensiere, banconiere tavole calde o fredde.	30.000	26.000
Categ. 3ª –	Aiuto cuoco, aiuto pizzaiolo, aiuto cantiniere, aiuto dispensiere, aiuto cantiniere tavole calde o fredde	27.000	24.000
	Lavapiatti argentieri, posatai, uomini di fatica e garzoni:		
	oltre i 20 anni.	21.600	20.000
	dai 18 ai 20 anni	19.500	18.000
	dai 16 ai 18 anni	15.600	14.000
	dai 14 ai 16 anni	12.000	11.000

Gli stipendi ed i salari di cui sopra si intendono comprensivi del caro pane e dei punti di contingenza scattati fino al trimestre agosto-settembre-ottobre 1960.

Per il personale femminile ai suddetti stipendi e salari si apporterà la riduzione del 12%.

Per i Comuni della Provincia gli stipendi ed i salari s'intendono ridotti del 10%.

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 30 SETTEMBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 MAGGIO 1959, PER TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE DA RISTORANTI E TRATTORIE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA

Il giorno 30 settembre 1959 in Perugia, presso la sede della Unione dei Commercianti della Provincia di Perugia, rappresentata dal suo Presidente cav. *Vincenzo Antonioni,* assistito dalla Segretaria dell'Associazione Commercianti di Perugia sig.na *Passarini Augusta,* presenti i sigg. *Pagnotta Furio, Pagnotta Menotti, Ciarfuglia Armando, Goracci Italo, Scheggi Giorgio;* rappresentante il Ristorante « S. Trinità », *Barbetti Cesare,*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.) rappresentata dal sig. *Rosati Amedeo,* assistito dal sig. *Micheletti Walter* della Camera Confederale del Lavoro di Perugia;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.S.A.S.C.A.) rappresentato dal sig. *Angeletti Guido,* della C.I.S.L.;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ALBERGO E MENSA (U.I.L.A.M.) rappresentato dal sig. *Bombardiere Nicola* della U.I.L;

si è stipulato il presente Contratto integrativo al Contratto Nazionale normativo di lavoro 15 maggio 1959, da valere per tutto il personale dipendente da ristoranti e trattorie della Provincia di Perugia, compresi nella sfera di applicazione del predetto Contratto Nazionale.

Il presente Contratto sostituisce alla data di entrata in vigore (1° ottobre 1959 e 1° maggio 1960 per la parte salariale) per tutta la materia in esso regolata, tutte le norme di precedenti accordi provinciali, fatte salve le condizioni di miglior favore in atto che saranno mantenute « ad personam » ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 1.

La classificazione degli esercizi della Provincia di Perugia è quella determinata dagli organi superiori competenti.

Art. 2.

Per la Provincia di Perugia il personale dipendente viene suddiviso nelle seguenti categorie e qualifiche:

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

Categoria 1ª:

Capo cuoco.

Categoria 2ª:

Cuoco capo partita Cuoco Cameriere Dispensiere.

Categoria 3ª:

Aiuto cuoco Aiuto cameriere Personale di fatica - Apprendisti.

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti della stessa qualifica di categoria inferiore.

Art. 3.

MINIMI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

QUALIFICHE DEL PERSONALE	Locali di 1ª Cat.	Locali di 2ª Cat.	Locali di 3ª Cat.	Locali di 4ª Cat.
Personale non impiegatizio				
Capo cuoco	16.500	—	—	—
Cuoco capo partita	15.000	14.000	13.000	—
Cuoco unico	14.000	13.000	12.000	11.000
Cuoca	12.800	12.200	10.500	8.500
Dispensiere	14.000	13.000	12.000	—
Aiuto cuoco	13.000	12.000	11.000	9.000
Aiuto cameriere	13.000	12.000	11.000	9.000
Uomo di fatica o sguattero	10.100	9.400	9.000	8.600
Ragazzi dai 18 ai 20 anni	8.000	7.500	7.000	6.500
Ragazzi dai 16 ai 18 anni	6.500	6.000	5.500	5.000
Ragazzi sotto i 16 anni	5.000	4.500	4.000	3.500
Donna di fatica o sguattera	8.000	7.500	7.100	6.500

Riduzioni varie:

Per il personale femminile il cui salario non sia stato fissato nelle presenti tabelle verrà apportata la seguente riduzione:

Comuni di Perugia Assisi Foligno Spoleto: 5 %. Per tutti gli altri Comuni della Provincia: donne 8 %, uomini 5 %.

Personale tavoleggiante degli esercizi di 3ª e 4ª Categoria.

In considerazione delle condizioni aziendali particolari degli esercizi di 3ª e 4ª categoria, ai sensi dell'articolo 54 del Contratto Nazionale del Lavoro, è facoltà delle parti stabilire una retribuzione fissa corrispondente a quella dell'aiuto cameriere con le seguenti riduzioni:

Comuni di Perugia - Assisi - Foligno - Spoleto: donne 5 %.

Per tutti gli altri Comuni della Provincia: uomini 5 %, donne 3 %.

Art. 4.

APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato è fissata dal Contratto Nazionale Normativo del 15 maggio 1959 nei seguenti termini:

giovani assunti dai 14 ai 17 anni, anni 3;
giovani assunti dai 17 ai 19 anni, anni 2;
giovani assunti oltre i 19 anni, anni 2.

Le retribuzioni, sempre secondo quanto stabilito dal Contratto Nazionale sopra indicato, debbono essere riferite a quelle del personale di minor qualifica per la quale viene svolto l'apprendistato.

RETRIBUZIONE

Apprendisti assunti fra i 14 ed i 17 anni

QUALIFICHE	1ª Cat.	2ª Cat.	3ª Cat.	4ª Cat.
Apprendista cuoco o cameriere:				
per i primi 4 mesi	3.250	3.000	2.750	2.250
per i successivi 12 mesi	7.500	6.000	5.500	4.500
per i restanti 20 mesi	8.600	8.000	7.300	6.000
Donne: riduzione 10%				

Apprendisti assunti fra i 17 e 19 anni

QUALIFICHE	1ª Cat.	2ª Cat.	3ª Cat.	4ª Cat.
Apprendista cuoco o cameriere:				
per i primi 4 mesi	7.500	6.000	5.500	4.500
per i successivi 12 mesi	8.600	8.000	7.300	6.000
per i restanti 8 mesi	9.750	9.000	8.250	6.750
Donne: riduzione 10%				

Apprendisti assunti dopo i 19 anni

QUALIFICHE	1ª Cat.	2ª Cat.	3ª Cat.	4ª Cat
Apprendista cuoco o cameriere:				
per i primi 6 mesi	9.750	9.000	8.250	6.750
per i restanti 18 mesi	10.400	9.600	8.800	7.200
Donne: riduzione 10%				

Al termine del periodo di apprendistato previsto nel precedente articolo, il lavoratore che non abbia raggiunto il 21° anno di età, ma abbia superato il 19°, avrà diritto ad una retribuzione pari al 90 % (novanta per cento) del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica al quale è stato assegnato; nel caso in cui il lavoratore abbia una età inferiore ai 18 anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'80 % (ottanta per cento) del minimo contrattuale di cui sopra, fino al raggiungimento del 19° anno di età, e del 90 % (novanta per cento) oltre i 19 e fino al compimento del 21° anno.

Dopo il 21° anno deve essere corrisposta la retribuzione intera spettante al qualificato.

Art. 5.

COMMISSIONE DI QUALIFICA

Le Organizzazioni stipulanti il presente accordo si impegnano di costituire la Commissione di qualifica paritetica, composta di 6 rappresentanti di cui 3 rappresentanti i datori di lavoro e 3 i lavoratori, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo.

La predetta Commissione ha le attribuzioni previst dall'art. 8 del C.N.N.L.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro per il personale impiegatizio è di ore 8 effettive, pari a 48 ore settimanali, pe quello non impiegatizio la durata normale di lavoro di ore 9 giornaliere, pari a 54 ore settimanali.

Dai suddetti orari resta escluso il tempo per la eventuale consumazione dei pasti fissata in mezz'ora ciscuno.

Per gli apprendisti impiegati il lavoro non può suprare le ore 8 giornaliere o 44 settimanali; per gli aprendisti a mansioni non impiegatizie l'orario di lavro non può superare le ore 9 giornaliere e le 50 settimnali.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario, consentito nella misura m sima di due ore al giorno o dodici settimanali, ver retribuito con una maggiorazione del 25% sullo stip dio o salario e indennità di contingenza, ragguagli ad ore di servizio.

Art. 8.

LAVORO OLTRE LA PROTRAZIONE DI ORARIO DI CHIUSUR

Il lavoro notturno, da non considerarsi straordirio, ma esplicato durante la protrazione dell'ora normale di chiusura stabilito dalla Questura, verrà

tributo con una maggiorazione del 30 % sullo stipendio o salario e indennità di contingenza, ragguagliato ad ore di servizio. Tale maggiorazione non esclude quella del lavoro straordinario nel computo settimanale, ove il lavoro anzidetto venga prestato oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 6.

Art. 9.

PERCENTUALI DI SERVIZIO

Esercizio extra	15 %
Esercizi di 1ª categoria	15 %
Esercizi di 2ª categoria	13 %
Esercizi di 3ª categoria	12 %
Esercizi di 4ª categoria	11 %

Art. 10.

SERVIZI A DOMICILIO

Per i servizi a domicilio, sia per il personale dipendente, quanto per quello di surroga o extra assunti per gli especiali servizi indicati, vengono stabiliti i seguenti compensi fissi:

	Minimo	Massimo
	—	—
a) Esercizi extra	3.000	5.000
b) Esercizi di 1ª categoria	3.000	5.000
c) Esercizi di 2ª categoria	1.800	3.500
d) Esercizi di 3ª categoria	1.500	3.000
e) Esercizi di 4ª categoria	1.000	2.000

Per i servizi che vengono svolti fuori città, debbono essere rimborsate al lavoratore le spese di trasporto, vitto ed eventualmente di alloggio.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA

Al personale impiegatizio ed a quello non impiegatizio sarà dovuta in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari all'importo di una mensilità di retribuzione (minimo di stipendio o salario più la indennità di contingenza) sulla media dell'ultimo trimestre.

Al personale tavoleggiante, se retribuito a percentuale, tale gratifica, data la particolare natura del lavoro e del sistema di retribuzione, verrà corrisposta nella misura del 30 % di quella dovuta al personale salariato equiparato.

Art. 12.

ESERCIZI DI STAGIONE

Per il personale impiegatizio assunto dagli esercizi stagionali, verrà corrisposta una maggiorazione sulle tabelle dei minimi fissati dal presente contratto nella seguente misura:

30 % per ingaggio fino ad un mese;

20 % per ingaggio fino a due mesi;

10 % per ingaggio oltre i due mesi e fino alla fine della stagione.

Al personale non impiegatizio la maggiorazione viene effettuata nella seguente misura:

20 % per ingaggio fino ad un mese;

10 % per ingaggio fino a due mesi;

8 % per ingaggio oltre due mesi e fino alla fine della stagione.

In relazione a quanto sancito nel corrispondente articolo 95 del C.N.N.L. le parti concordano che la trattenuta cautelativa venga fissata nella misura del 25 % sulle maggiorazioni di retribuzioni fissate per il lavoro stagionale.

Art. 13.

LOCALI NOTTURNI

Per il personale fisso che presta servizio nei locali notturni, è stabilita una maggiorazione del 20% sulle retribuzioni di cui al presente contratto.

Art. 14.

PERCENTUALE PERSONALE INTERNO

Per i banchetti o altri servizi effettuati nel locale, viene stabilito che una quota pari al 4 % venga devoluta a favore del personale interno.

Art. 15.

VITTO

La corresponsione del vitto è obbligatoria. Tuttavia in caso di riconosciuta necessità il datore di lavoro potrà corrispondere una indennità sostitutiva fissata nella misura di L. 6.500.

Art. 16.

Per tutte le clausole contrattuali non previste nel presente accordo si fa riferimento al C.N.N.L. del quale questo integrativo segue le sorti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 20 FEBBRAIO 1953, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27 GENNAIO 1948, PER I DIPENDENTI DA RISTORANTI E TRATTORIE DELLA PROVINCIA DI SIENA

L'anno 1953 a questo dì 20 del mese di febbraio in Siena nella sede dell'Associazione Commercianti, si sono riuniti:

i signori *Coli Clodio,* presidente del Sindacato pubblici esercizi con gli esperti *Benincasa Abramo, Nencini Nello, Senni Senno* assistiti dal sig. *Nemisiano Amidei,* direttore dell'Associazione Commercianti della provincia di Siena.

i signori *Tanganelli Mario,* segretario del Sindacato Lavoratori di Albergo Mensa e Caffè di Siena e gli esperti *Butini Paris, Castagnini Bruno* e *Carli Marsilio,* assistiti dal sig. *Cecchi Luigi* della Camera Confederale del Lavoro di Siena;

per discutere il Contratto integrativo provinciale per i dipendenti di ristoranti e trattorie, approvato nel testo che segue:

Art. 1.

CLASSIFICA DEGLI ESERCIZI

La classifica degli esercizi della provincia di Siena, è allegata al presente Accordo, che si considera pertanto parte integrale del medesimo. Le mense siano esse popolari e Aziendali e i ristoranti a carattere popolare. sono considerati di 3ª categoria.

Sono considerati di 4ª categoria le « Osterie con cucina » come da art. 47 del Contratto nazionale.

Art. 2.

CATEGORIE E QUALIFICHE DEL PERSONALE

Il personale viene suddiviso nelle categorie e qualifiche in base agli articoli 2 e 3 del C. N.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

A chiammento dell'art. 5 del C. N. viene stabilito che il personale femminile non può essere assunto per i servizi di tavola.

Art. 4.

APPRENDISTATO

Ogni esercizio non può avere più di un apprendista per ogni reparto (Cucina e Sala).

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Per il personale impiegatizio, l'orario normale di lavoro è di (otto) 8 ore giornaliere, o 48 settimanali, ripartite in 6 giornate lavorative inclusa l'ora per i due pasti.

Per il personale non impiegatizio, l'orario normale di lavoro è di (nove) 9 ore giornaliere, inclusa l'ora per i due pasti.

Art. 6.

ORE STRAORDINARIE E LAVORO STRAORDINARIO NELLA PROTRAZIONE DELL'ORARIO DI CHIUSURA

A tutti i dipendenti che rientrano negli articoli dal 19 al 23 del Contratto Nazionale, spetta una maggiorazione del 30% sullo stipendio o salario compresa la contingenza, ragguagliata ad ore di servizio prestato. Per la determinazione dello stipendio o salario orario, vanno seguiti i seguenti criteri:

a) per il personale impiegatizio, la retribuzione globale mensile va divisa per 175 ore lavorative;

b) per il personale non impiegatizio, la retribuzione globale mensile va divisa per 208 ore lavorative.

Art. 7.

TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA DI RETRIBUZIONE

Il trattamento economico dovuto a tutti i dipendenti è così costituito:

a) Stipendio o salario;

b) Percentuale di servizio;

c) Vitto;

d) Indennità di contingenza.

Il personale impiegatizio è retribuito con lo stipendio mensile globale con la contingenza, calcolato su 26 giornate di effettivo lavoro come da Tabella n. 3, allegata al presente Accordo.

Il personale non impiegatizio è retribuito con il salario globale con la contingenza mensile calcolato su 26 giornate di effettivo lavoro come da Tabella n. 1, allegata al presente Accordo.

Il personale tavoleggiante (Camerieri) è retribuito con la percentuale di servizio, salvo nel caso come allo art. 8 del presente Accordo.

Ai camerieri, spetta un diritto mensile fisso in lire 1.500.

Tutti i dipendenti dovranno ricevere all'atto della consegna sia del salario o dello stipendio la relativa busta-paga, ove dovranno essere annotati:

1) Lo stipendio o il salario

2) La indennità di contingenza.

3) Le ritenute a norma di legge a carico dei lavoratori.

Art. 8.

PERCENTUALI DI SERVIZIO

Le percentuali di servizio da applicare sui conti dei clienti vengono fissate nei seguenti limiti:

Esercizi stagionali e locali notturni	16%
Esercizi di lusso	15%
Esercizi di 1ª categoria	13%
Esercizi di 2ª e 3ª categoria	12%
Esercizi di 4ª (Osterie con cucina)	10%

Negli esercizi di 4ª categoria (Osteria con cucina) in luogo della percentuale di servizio, potrà essere corrisposto al personale tavoleggiante un salario mensile globale fisso come per il personale di pari qualifica (Cuoco unico).

Art. 9.

PERCENTUALE DI SERVIZIO PER BANCHETTI E PERSONALE DI RINFORZO

A chiarimento dell'art. 48 del Contratto Nazionale, viene stabilito quanto appresso:

1 Per i banchetti (purchè abbiano tali caratteristiche) ed effettuati nel proprio locale, e con non meno di 10 coperti, la percentuale di servizio viene fissata nel 12% per tutti gli esercizi.

2 La percentuale di servizio per i banchetti del 12%, deve essere così ripartita:

il 10% al personale di sala (Camerieri);

il 2% al personale fisso di cucina.

3 Una percentuale del 2% come quella rilasciata dal personale di Sala, verrà corrisposta dal proprietario dell'azienda, in favore del personale fisso di cucina, che conglobata con quella rilasciata dal personale di Sala, verrà suddivisa a punteggio fra tutto il personale fisso di cucina con il seguente metodo:

Capo cuoco	punti	4
Cuoco capopartita o cuoco unico	»	3
Al personale interno fisso	»	2

4 Al personale di cucina, chiamato per rinforzo in tali occasioni, spetta la retribuzione come da Tabella n. 2 allegata al presente Accordo. Al personale di Sala, chiamato come rinforzo, spetta la suddivisione delle percentuali di servizio per tutto il lavoro effettuato in tale occasione nell'esercizio.

A mente dello stesso articolo: per tutti i servizi fuori sede e a domicilio a tutto il personale spetta il compenso fisso come stabilito nella Tabella n. 2 allegata al presente Accordo.

Art. 10.

CAPOSERVIZIO E CAPOCAMERIERE

A chiarimento dell'art. 53 del Contratto Nazionale, è ammesso un caposervizio ogni 4 camerieri negli esercizi di lusso e di 1ª categoria, e di un caposervizio ogni 6 camerieri negli esercizi di 2ª e 3ª categoria, e questi godrà (oltre al diritto mensile fisso di L. 6000) di una maggiorazione del 10% sulle percentuali di servizio in confronto degli altri camerieri.

Art. 11.

VITTO

A mente degli articoli 51 e 52 del C. N. e a norma di legge, con decreto Ministeriale del 1° maggio 1949, la indennità vitto è calcolata in L. 240 giornaliere per entrambi i 2 pasti, per tutti i dipendenti.

Art. 12.

ESERCIZI DI STAGIONE

Negli esercizi di stagione e a carattere stagionale, il personale salariato e stipendiato, ingaggiato per un periodo di lavoro non superiore a 4 mesi, ha diritto ad una maggiorazione del 30% sullo stipendio o salario globale mensile. A tutto il personale ingaggiato per i suddetti esercizi spetta la 13ª mensilità e le ferie, in relazione al lavoro svolto in tale periodo.

Art. 13.

FERIE

A tutti i dipendenti delle aziende di cui al presente Accordo, spettano le ferie in base agli articoli dal 26 al 29 del Contratto Nazionale. I lavoratori turnisti fissi, hanno diritto alle ferie in relazione al lavoro svolto mensilmente.

Art. 14.

13ª MENSILITÀ

A tutti i dipendenti spetta la 13ª mensilità; nella base di un mensile di stipendio o salario e la relativa indennità di contingenza.

Al personale percentualista (camerieri), la 13ª mensilità sarà corrisposta nella misura di un mensile globale del personale di pari qualifica (cuoco).

Art. 15.

FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Oltre alle 4 festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 Novembre, a tutti i dipendenti spettano n. 10 festività infrasettimanali: Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, S. Pasqua, Corpus Domini, SS.

Pietro e Paolo, Ferragosto, Ognissanti, Santo Patrono della città (per la città di Siena il 1° dicembre) e il Natale.

Il personale assente nelle Festività per riposo settimanale ha diritto a percepire la doppia giornata.

Art. 16.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al fine del computo delle indennità, sia per licenziamento, per ferie e per tutte le Festività siano Nazionali che infrasettimanali, lo stipendio e il salario con la relativa contingenza, va diviso per 26 giornate di effettivo lavoro.

Per il personale percentualista le suddette indennità vanno considerate come per il personale pari qualifica (cuoco).

Per altri chiarimenti per le risoluzioni del rapporto di lavoro, vedere gli articoli dal 73 all'88 del Contratto Nazionale.

Art. 17.

VALIDITÀ DELL'ACCORDO

Il presente accordo economico, vale per tutti gli esercizi di ristoranti, trattorie, rosticcerie e ristoranti popolari della provincia di Siena, esclusi i buffet delle stazioni ferroviarie (per i quali le parti si impegnano a stipulare un Accordo Aziendale entro tre mesi).

Trascorso il periodo suddetto entra automaticamente in vigore il presente contratto.

Art. 18.

IL PRESENTE ACCORDO AVRÀ LA DECORRENZA DAL 1° DICEMBRE 1952

Questo Accordo assorbe, uniforma e sostituisce ogni altro trattamento sia sindacale che Aziendale, per la parte economica.

Per tutte quelle parti non contemplate nel presente Accordo vale il Contratto Nazionale stipulato in Roma il 27 gennaio 1948, tra la FIPE (Federazione Italiana Pubblici Esercizi) e la FILAM (Federazione Italiana Lavoratori di Albergo, Mensa, Caffè e Termali).

TABELLA N. 1

Minimi di salario mensili
oltre la relativa indennità di contingenza

	Categorie: Lusso e 1ª	2ª e 3ª	4ª
Personale di 1ª categ.:	—	—	—
Capo cuoco	24.000	20.000	—
Personale di 2ª categ.:			
Cuoco capopartita e Cuoco unico	19.200	15.600	14.400
Dispensieri e cantinieri	15.000	14.040	13.800
Personale di 3ª categ.:			
Aiuto cuoco	15.600	13.200	13.200
Interni in genere	14.400	12.840	12.840

TABELLA N. 2

Personale extra di rinforzo e servizio fuori sede

Minimi di salario
oltre alla relativa indennità di contingenza

Capo cameriere:		
per 1 servizio	L.	1.600
per 2 servizi stessa giornata	»	1.900
Capo cuoco:		
per 1 servizio	L.	1.600
per 2 servizi stessa giornata	»	1.900
Cameriere:		
per 1 servizio	L.	1.300
per 2 servizi stessa giornata	»	1.600
Cuoco:		
per 1 servizio	L.	1.300
per 2 servizi stessa giornata	»	1.600
Interni in genere:		
per 1 servizio	L.	1.100
per 2 servizi stessa giornata	»	1.300

A tutto il personale oltre alle suddette retribuzioni, spetta il vitto, l'alloggio e le eventuali spese di viaggio per i servizi fuori sede.

LOCALI E RITROVI NOTTURNI

Minimi di salario
oltre alla relativa indennità di contingenza

Cassiere e Tablottista	L.	1.900
Capo cuoco	»	1.900
Cuoco capopartita o Cuoco unico	»	1.600
Capocameriere (oltre alla perc.)	»	500
Cameriere (percentuale di servizio del dispensiere)	»	16 %
Lavapiatti e interni in genere	»	1.200
Addetti alla portineria	»	1.100
Addetti al guardaroba	»	1.100
Addetti ai gabinetti	»	1.000

TABELLA N. 3

Personale impiegatizio

Minimi di stipendio mensili
oltre alla relativa indennità di contingenza

Dipendenti di 1ª categoria: (A)		
Direttore (di cui all'art. del C.N.)	L.	30.000
Dipendenti di 2ª categoria: (B)		
Vice direttore e 2° Direttore	»	27.600
Dipendenti di 3ª categoria: (C)		
Cassiere e addetto ai registratori di cassa (uomo)	»	20.400
Cassiere addetto ai registratori di cassa (donna)	»	11.400
Tablottista, Economo o Contabile ed altri impiegati	»	19.200

Visti il contratto e le tabelle 1, 2 e 3 che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 520.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'estrazione della sabbia silicea della provincia di Lucca.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Lucca:

il contratto collettivo 28 giugno 1954, per gli operai addetti all'industria dell'estrazione della sabbia silicea, stipulato tra l'Associazione degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale;

l'accordo collettivo 1° aprile 1955, per il conglobamento delle retribuzioni degli operai addetti all'industria della estrazione della sabbia silicea, stipulato tra l'Associazione degli Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 5 della provincia di Lucca, in data 24 giugno 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per la provincia di Lucca:

— il contratto collettivo 28 giugno 1954, per gli operai addetti all'industria dell'estrazione della sabbia silicea;

— l'accordo collettivo 1 aprile 1955, per il conglobamento delle retribuzioni degli operai addetti all'industria dell'estrazione della sabbia silicea;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'estrazione della sabbia silicea della provincia di Lucca.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 11. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 28 GIUGNO 1954 PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELL'ESTRAZIONE DELLA SABBIA SILICEA NELLA PROVINCIA DI LUCCA

Addì 28 giugno 1954, presso la Sede dell'Associazione Industriali,

tra

l'Associazione degli industriali della Provincia di Lucca, rappresentata dal suo Presidente comm. *Carlo Rontani,* con l'intervento di una Delegazione di industriali della categoria interessata, assistiti dal dott. *Dino Demi,* Vice Direttore dell'Associazione stessa,

e

la Camera Confederale del Lavoro della Provincia di Lucca, rappresentata dal suo Segretario sig. *Colzi Giorgio,* con l'intervento della Camera Mandamentale del Lavoro di Viareggio e di una Delegazione di lavoratori interessati, assistiti dal sig. *Bragadin,*

l'Unione Sindacale Provinciale di Lucca, rappresentata dal suo Segretario sig. *Arturo Pacini,* con l'intervento dell'Unione Sindacale Mandamentale di Viareggio e del Libero Sindacato Lavoratori Industrie Estrattive e di una Delegazione di lavoratori interessati, rappresentati dal sig. *Giannerini* e dal sig. *Fenili,*

si è stipulato il presente contratto provinciale di lavoro da valere per gli operai addetti all'industria dell'estrazione della sabbia silicea nella Provincia di Lucca, contratto che è composto di n. 55 articoli già siglati dalle parti stipulanti e che si intendono riportati a fare parte integrante del presente verbale.

Per quanto riguarda la parte salariale del suddetto contratto di lavoro non si rileva la necessità di fare alcuna precisazione poichè esistono già, per la categoria, le tabelle provinciali che sono le seguenti:

	Paga base oraria (Lire)	Quota di rivalutazione oraria (Lire)
Uomini (oltre 20 anni):		
autotrenisti esperti	43,60	18,25
meccanici, fuochisti, elettricisti	39,35	8,50
macchinisti patentati	39,35	8,50
operai di 1ª categoria (bennisti e operai addetti alla pompatura)	39,35	8,50
operai di 2ª categoria	37,10	4,25
manovali comuni oltre 20 anni	34,75	—
idem idem dai 18 ai 20 anni	33,43	—
ragazzi dai 16 ai 18 anni	21,04	—
ragazzi dai 14 ai 16 anni	19,09	—
Donne:		
oltre 20 anni	22,14	—
dai 18 ai 20 anni	22,14	—
dai 16 ai 18 anni	19,92	—
dai 14 ai 16 anni	19,92	—

N. B. — Agli addetti ai lavori discontinui, come: autisti, barrocciai, guardiani, ecc. (eccettuati quelli per i quali è stabilita una paga base riferita al manovale comune e quindi non è disposta alcuna quota di rivalutazione) la quota di rivalutazione spettante è quella giornaliera (rispettivamente L. 146 per l'operaio specializzato, L. 68 per il qualificato, L. 34 per il manovale specializzato), quando effettuino almeno otto ore di lavoro giornaliero.

Le Aziende continueranno inoltre a corrispondere la indennità di contingenza nella misura in vigore nella provincia di Lucca.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione degli operai vigono le disposizioni di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI E RESIDENZA

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

d) stato di famiglia per il capo famiglia;

e) certificato di residenza.

All'operaio potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

La Ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

Art. 3.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE

Per l'ammissione al lavoro delle donne valgono le disposizioni di legge.

Art. 4.

TRATTAMENTO DELLE DONNE ADIBITE A LAVORI TRADIZIONALMENTE COMPIUTI DA MAESTRANZE MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e parità di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta, per il tempo per il quale vi restano adibite, la paga contrattuale prevista per l'uomo per il lavoro ad economia.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 5.

VISITA MEDICA

All'atto dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 6.

APPRENDISTATO

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato, si fa riferimento alla vigenti norme di legge ed accordi interconfederali.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabile di comune accordo fino a 12 giorni.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore a quella minima stabilita per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda, la quale dovrà corrispondergli la retribuzione per le ore di lavoro compiuto; superato il periodo di prova l'anzianità decorrerà dal primo giorno della assunzione.

Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con le stesse mansioni nell'anno precedente la riassunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o di malattia, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il termine concordato per il periodo di prova.

Art. 8.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente adibito a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua qualifica purchè non comportino una diminuzione del suo salario.

All'operaio che sia adibito a mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la paga base individuale di fatto ed il minimo di paga base della predetta qualifica superiore. In detto compenso sarà compresa la differenza per quote di rivalutazione e di contingenza previste dagli accordi interconfederali.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni superi i 60 giorni lavorativi entro tre mesi consecutivi, l'operaio acquista il diritto alla qualifica relativa alle nuove mansioni, salvo che l'esplicazione di tali mansioni avvenga per sostituzione di altro operaio assente per malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, ecc., nel qual caso non avrà luogo il passaggio di qualifica per tutta la durata della sostituzione, pur spettando nello stesso periodo di tempo, ma con decorrenza dal secondo giorno, il diritto al compenso di cui al capoverso precedente.

In caso di temporaneo passaggio a mansioni inerenti alla qualifica inferiore, all'operaio saranno mantenuti tutti i diritti inerenti alla sua qualifica.

Qualora il passaggio a mansioni inferiori si prolunghi oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà la facoltà di chiedere la risoluzione del rapporto con diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento normale, ivi compreso il preavviso.

Tutti i passaggi definitivi di categoria dovranno risultare da regolare registrazione sui libretti di lavoro con indicazione della decorrenza.

Art. 9.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà classificato nella qualifica superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti a tale qualifica abbiano carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo rispetto al complesso delle altre mansioni.

In caso diverso se ne dovrà tenere obiettivamente conto nella determinazione della paga.

Art. 10.

DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione è composta dei seguenti elementi:

a) minimo di paga base;

b) eventuale superminimo attribuito ad personam;

c) contingenza, eventuale quota di rivalutazione, e terzo elemento ove esista;

d) per gli operai lavoranti a cottimo, la percentuale minima contrattuale di cottimo o l'utile medio di cottimo.

Art. 11.

CONTEGGIO DELLA PAGA

La paga sarà effettuata secondo le consuetudini aziendali a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese, mediante buste od altri stampati individuali

su cui saranno specificati i singoli elementi che la compongono, nonchè le eventuali trattenute che gravano su di essa.

Nel caso in cui la paga sia effettuata a quattordicina, quindicina o mese, su richiesta dell'operaio e secondo le consuetudini aziendali, dovranno essere corrisposti congrui acconti non superiori al 90 % della retribuzione maturata.

La paga dovrà essere materialmente liquidata ai singoli periodi, non oltre i 7 giorni di calendario dalla data di scadenza dei periodi a cui si riferisce.

Nel caso in cui l'operaio presti la sua opera fuori dello stabilimento, l'azienda provvederà a che la paga gli venga corrisposta regolarmente come per gli altri operai, senza perdita di ore lavorative.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà esser fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro tre giorni da quello di paga affinchè l'azienda possa provvedere al più presto al regolamento dell'eventuale differenza.

Le differenze segnalate dopo tale periodo saranno regolate con la paga del periodo successivo.

Art. 12

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata, salvo accordi forfetari tra le parti interessate, nei limiti della normalità.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

Art. 13.

TRASFERIMENTI

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa azienda, situato in diversa località e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, sarà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari, conviventi a carico, che con lui si trasferiscono, nonchè per le masserizie.

Limitatamente all'operaio l'Azienda riconoscerà una speciale indennità di trasferimento, nella misura di 100 ore di retribuzione di fatto se celibe e di 200 ore se con familiari a carico.

Tale indennità sarà ridotta alla metà se l'Azienda provvede a procurare la disponibilità di un alloggio nel luogo di destinazione.

L'operaio ha inoltre diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di 3 mesi.

Nel caso in cui l'operaio non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto, previa però corresponsione della indennità prevista dall'articolo 40 (indennità di licenziamento).

Se il luogo di destinazione si trova in zona riconosciuta malarica, accertati i motivi di salute che impediscono all'operaio di trasferirsi in detta zona, il mancato raggiungimento della sede non potrà in tal caso costituire motivo di licenziamento.

Art. 14.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è regolato dalle norme di legge con un massimo di 8 ore giornaliere o di 48 settimanali, salvo le deroghe previste dalla legge stessa.

Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è di un massimo di 10 ore giornaliere o di 60 settimanali, salvo per i guardiani, portieri e custodi con alloggio nello stabilimento o nel cantiere o nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi per i quali vigono le norme di cui agli accordi interconfederali.

L'Azienda deve esporre in luogo accessibile una tabella indicante l'orario di lavoro (inizio, intervalli e termine).

Art. 15.

INDENNITÀ PARTICOLARE PER GLI AUTISTI ESERCENTI MANSIONI DISCONTINUE CHIAMATI A COMPIERE OPERAZIONI DI CARICO E SCARICO

Qualora per lo svolgimento di più mansioni venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro degli autisti rientra nelle limitazioni di legge previste in 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

Nel caso in cui gli autisti dovessero compiere operazioni di carico e scarico, verrà determinata fra le parti una indennità particolare, che non dovrà comunque essere corrisposta nel caso in cui si verificasse la condizione prevista al precedente comma e cioè che l'orario di lavoro rientri nelle limitazioni di legge.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre gli orari normali di cui all'art. 14 (orario di lavoro) del presente contratto.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato in domenica o nei giorni destinati al riposo compensativo oppure nelle festività previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norme di legge, fermo restando quanto previsto nell'art. 23 (riposo settimanale).

L'operaio è tenuto a prestare — su richiesta della Azienda — nei limiti previsti dalla legge il lavoro

straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base, indennità di contingenza e quote di rivalutazione) maggiorata, per i lavoranti a cottimo, della percentuale minima contrattuale di cottimo:

1) lavoro straordinario diurno 22 %
2) lavoro notturno non compreso in turni 30 %
3) lavoro notturno non compreso in turni 35 %
4) lavoro straordinario notturno per gli operai che lavorano a turno 20 %
5) lavoro festivo 40 %
6) lavoro straordinario festivo 45 %

Dette percentuali di maggiorazione, nonchè quella per il lavoro notturno a turni avvicendati di cui al successivo articolo non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Per il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge.

La prestazione dei guardiani notturni qualificati tali non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro notturno.

Art. 17.

LAVORO A TURNO

L'Azienda potrà stabilire dei turni di lavoro. Gli operai dovranno prestare l'opera loro nel turno loro stabilito. Essi potranno essere avvicendati in turni anche ad evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte.

Per il lavoro eseguito in ore notturne comprese in turni periodici, non competono all'operaio le percentuali di maggiorazione previste dall'art. 16 per il lavoro notturno.

Considerato peraltro il disagio risentito dagli operai che lavorano nei suddetti turni, sulla retribuzione normale degli stessi sarà applicata una maggiorazione in ragione del 10 % per le ore lavorate di notte.

Restano ferme le norme previste dagli artt. 23 e 24 per quanto riguarda il riposo settimanale ed i giorni festivi.

Per le operaie che lavorano a turno con orario continuativo di 8 ore giornaliere si conviene che la durata del riposo intermedio previsto dalla legge è ridotta a 30 minuti, che dalle Aziende saranno retribuiti.

Art. 18.

LAVORO A COTTIMO

Nel caso che l'Azienda disponga il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, valgono le norme di cui appresso.

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire all'operaio di normale capacità ed operosità nei periodi normalmente considerati, il conseguimento di un utile non inferiore all'11 % sulla intera retribuzione.

Tale condizione si presume adempiuta quando un complesso di operai lavoranti a cottimo, con la medesima tariffa di cottimo riferita alla stessa lavorazione, nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesce a conseguire il minimo contrattuale di cui sopra per ragioni indipendenti dalle sue capacità o volontà, il suo guadagno di cottimo verrà integrato fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati dovranno essere comunicate per affissione, all'inizio del lavoro, le relative tariffe di cottimo.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi sarà fatta dall'Azienda, agli operai che vi hanno lavorato, in misura proporzionale ai rispettivi minimi ed al numero complessivo delle ore singolarmente prestate nella esecuzione del lavoro a cottimo.

L'operaio che lavora a cottimo alle dipendenze di una azienda non può assumere in proprio altri operai direttamente da lui retribuiti.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Eventuali controversie nell'applicazione delle norme contenute nel presente articolo, saranno esaminate secondo la procedura per la risoluzione delle controversie di lavoro di cui all'art. 54.

Art. 19.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, e non può lasciare lo stabilimento o cava se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento o cava.

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento o cava in ore fuori del suo turno.

Il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al suo capo immediato nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Art. 20.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo, salvo casi di provata impossibilità.

Ogni assenza ingiustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 36.

Art. 21.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovuto a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste — nel loro complesso — non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle Aziende.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni sindacali stipulati per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 22.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentito il recupero, a regime normale, delle ore di sospensione e di interruzione di lavoro regolate dal precedente articolo nonchè di quelle relative a sospensioni concordate tra le parti interessate, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limiti di due ore al giorno e si effettui entro i 12 giorni lavorativi susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 23.

RIPOSO SETTIMANALE

L'operaio ha diritto, ogni settimana, ad un giorno di riposo, che cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Nei casi in cui è ammessa la prestazione di lavoro nel giorno domenicale, è dovuto il riposo compensativo in altri giorni della settimana.

Gli operai ai quali venga richiesta la prestazione in giorno domenicale, dovranno essere preavvisati almeno 24 ore prima.

Qualora il preavviso non avvenga nel termine anzidetto e lo spostamento della giornata di riposo compensativo non sia comunicato almeno 24 ore prima, agli operai sarà corrisposta, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Analogo trattamento dovrà essere praticato agli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia ed ai turnisti ai quali venga richiesta la prestazione di lavoro nel giorno destinato al riposo compensativo.

Art. 24.

TRATTAMENTO DI FESTIVITÀ

Per il trattamento di festività valgono le norme di legge, che prevedono le seguenti festività:

il primo giorno dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il 25 aprile: anniversario della Liberazione;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° maggio: festa del lavoro;

il 2 giugno: festa nazionale;;

il giorno della festa dei SS. Apostoli Pietro e Paolo;

il giorno dell'Assunzione della B. V Maria;

il giorno di Ognissanti;

il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale;

il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;

il giorno di Natale;

il giorno 26 dicembre.

Per la festa del S. Patrono valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 25.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di un anno presso l'Azienda in cui è occupato, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera nella misura di:

12 giorni (96 ore) per i primi sei anni di servizio;

14 giorni (112 ore) per gli anni dal 7° al 15°;

16 giorni (128 ore) per gli anni oltre il 15°.

Per i cottimisti la retribuzione sarà ragguagliata alla paga base maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo più indennità di contingenza.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato un anno di servizio spetterà il godimento delle ferie in ragione di un giorno per ogni mese di servizio prestato.

Nel primo anno di assunzione l'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere all'epoca in cui le ferie vengono normalmente usufruite dagli operai dell'azienda, potrà essere ammesso al godimento delle ferie frazionate, in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato; in caso diverso le frazioni di cui sopra si aggiungeranno alle ferie dell'anno successivo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Qualora per esigenze aziendali non sia possibile il godimento delle ferie annuali, verrà corrisposta all'operaio l'equivalente indennità sostitutiva.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà l'indennità sostitutiva delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà l'indennità sostitutiva corrispondente ad un dodicesimo delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

A tale effetto la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai sensi dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in occasione della ricorrenza del Natale sarà corrisposta agli operai una gratifica natalizia nella misura di 200 ore di retribuzione.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio saranno concessi tanti dodicesimi della gratifica natalizia, per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considereranno ai fini delle corresponsioni dei dodicesimi come mese intero, mentre si trascureranno quelle fino a 15 giorni.

Art. 27.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per le operaie in stato di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge.

Art. 28.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

In caso di malattia od infortunio, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto senza interruzioni di anzianità per un periodo massimo di sei mesi.

Trascorso tale periodo l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro liquidando all'operaio le indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 38 (licenziamento per mancanze).

Nel caso in cui avvenga una menomazione fisica in conseguenza di infortunio o malattia, l'azienda dovrà esaminare l'opportunità di occupare l'operaio con mansioni adeguate alle nuove capacità con il salario proprio alle sue nuove mansioni.

In caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

L'Azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'operaio dal medico di sua fiducia.

Per il trattamento di malattia od infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 29.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti (D.L.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303).

Per l'operaio che abbia un'anzianità di servizio antecedente alla chiamata non inferiore a sei mesi e semprechè l'operaio stesso non si dimetta prima dello scadere di sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro, il periodo da lui trascorso per servizio militare di leva sarà considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti della indennità di licenziamento.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio richiamato avrà diritto alla conservazione del posto.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo alle armi, l'operaio è tenuto a mettersi a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto di che l'operaio sarà considerato dimissionario.

Art. 30.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato interconfederale 31 maggio 1941, in base al quale all'operaio compete un congedo della durata di 8 giorni consecutivi anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che l'assegno che in tale occasione deve essere anticipato dall'azienda all'operaio per conto dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale sarà integrato dall'azienda stessa fino a raggiungere un importo globale non inferiore a 70 ore di retribuzione.

Art. 31.

INTERRUZIONE DI ANZIANITÀ

Le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata e richiamo alle armi, nei limiti previsti dai rispettivi articoli per la conservazione del posto, nonchè le assenze giustificate ed i brevi permessi non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente contratto.

Art. 32.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Agli operai verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità di 50 ore a compimento del decimo anno di anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa azienda e, una volta tanto, un premio d'anzianità di 100 ore al compimento del ventesimo anno di anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa azienda.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, l'anzianità già maturata verrà computata, agli effetti del premio, nella misura del 66%, in quanto le aziende all'entrata in vigore del presente contratto corrisponderanno a tutti gli operai dipendenti un importo di retribuzione equivalente a 16 ore.

Il premio di anzianità assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, le eventuali altre concessioni date a tale titolo di anzianità, già disposte dalle aziende o previste da accordi sindacali, intendendosi che il trattamento maggiore assorbe il minore.

Art. 33.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda da parte sua dovrà porre l'operaio in condizioni di poter conservare quanto ha dato in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi a far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento, dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato. Qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 34.

VISITE D'INVENTARIO

Nessun operaio potrà rifiutarsi a qualsiasi visita di inventario che, per ordine della ditta, venisse fatta agli oggetti affidatigli e neppure ad eventuali visite personali anche all'uscita dello stabilimento.

Art. 35.

RISARCIMENTO DANNI

I danni derivanti da colpa del lavoratore devono essere contestati all'interessato non appena a conoscenza dell'azienda.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione all'entità del danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato.

In mancanza di accordo si eseguirà la procedura stabilita dall'art. 54 (reclami e controversie).

Art. 36.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto ed alle altre norme potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti:

1) richiamo verbale o scritto;

2) multa fino all'importo di tre ore di retribuzione;

3) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;

4) licenziamento ai sensi dell'art. 38.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio dovranno essere portati a conoscenza dell'interessato.

Le multe adottate dall'azienda dovranno di regola essere comunicate al lavoratore interessato prima che sia fatta la trattenuta.

Art. 37.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute (sempreché nella mancanza non si riscontri una insubordinazione) o lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione lievi danni al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;

e) non avverta il superiore diretto dei guasti o dell'irregolarità di funzionamento delle macchine a lui affidate od a cui è adibito;

f) sia trovato addormentato;

g) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto di lavoro e dei regolamenti interni o commetta mancanze che apportino pregiudizio alla disciplina, alla morale e all'igiene e che non siano passibili di licenziamento ai sensi dell'art. 38.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe per motivi disciplinari sarà devoluto alle Istituzioni assistenziali e previdenziali interne o in mancanza di queste alla Cassa Mutua di Malattia.

Art. 38.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità nei seguenti casi:

1) insubordinazione verso i superiori o gravi offese verso i compagni di lavoro;

2) reati per i quali siano intervenute condanne ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato;

3) *rissa nell'interno dello stabilimento*, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;

4) recidiva di una qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni;

5) atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale o del pubblico;

6) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'azienda;

7) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;

8) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;

9) assenza ingiustificata per 4 giorni di seguito o per 4 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno.

Art. 39.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 38 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

6 giorni lavorativi (48 ore) per anzianità di servizio da 1 a 8 anni compiuti;

8 giorni lavorativi (64 ore) per anzianità di servizio oltre gli 8 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie.

Art. 40.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 38 sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso l'azienda una indennità nella seguente misura:

a) giorni 4 (32 ore) di retribuzione dal 1° al 4° anno compiuto;

b) giorni 6 (48 ore) di retribuzione dal 5° all'8° anno compiuto;

c) giorni 8 (64 ore) di retribuzione dal 9° al 13° anno compiuto;

d) giorni 10 (80 ore) di retribuzione oltre il 13° anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

Le indennità di cui sopra non verranno corrisposte per l'anzianità maturata antecedentemente alla stipulazione del presente contratto; detta anzianità sarà però utile per il calcolo delle maggiori indennità di cui sopra per il periodo di servizio successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

L'anzianità precedente alla data di stipulazione d presente contratto verrà liquidata in base a quan previsto dall'art. 24 del contratto di lavoro 9 magg 1936 con l'aggiunta di 1 giorno (8 ore) per ogni an intero di anzianità di servizio maturata.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio che si dimette sarà corrisposto il seguen trattamento:

a) dopo il 2° anno di anzianità e fino al 5°: 50 della indennità che gli sarebbe spettata in caso licenziamento;

b) dal 6° fino al 10° anno di anzianità: 60 % del indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenzi mento;

c) dall'11° fino al 15° anno di anzianità: 75 % de l'indennità che gli sarebbe spettata in caso di lice ziamento.

L'indennità di anzianità sarà corrisposta per inter

a) agli operai che si dimettano in seguito ad i fortunio sul lavoro o a malattia professionale che a biano loro provocato una invalidità permanente ta da non consentire la prosecuzione del lavoro nelle ma sioni in precedenza espletate;

b) alle operaie che si dimettano per causa di m trimonio, di gravidanza e puerperio;

c) all'operaio che si dimetta dopo il compimen del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età donna, oppure si dimetta dopo il compimento del 1 anno di anzianità.

Art. 42.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE
DECESSO DELL'OPERAIO IN TRASFERTA

In caso di morte dell'operaio, le indennità di cui a artt. 39 e 40 (preavviso licenziamento) saranno co risposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 C dice Civile.

In caso di morte conseguente a malattia dell'opera che si trova in trasferta, l'azienda assumerà a suo c rico le spese di trasporto della salma al Comune residenza.

Art. 43.

TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO
E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

Il trapasso o trasferimento dell'azienda non risol il rapporto di lavoro e l'operaio ad essa addetto co serva i suoi diritti ed i suoi obblighi nei confronti nuovo titolare, salvo che il cedente non provveda a integrale liquidazione dell'operaio stesso.

La trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, tendendosi per tale il mutamento integrale del gene di produzione, non risolve il contratto di lavoro

l'operaio conserva i suoi diritti ed i suoi obblighi nei confronti dell'azienda stessa, salvo che questa non provveda alla integrale liquidazione dell'operaio.

In caso di fallimento seguito da licenziamento dell'operaio od in caso di cessazione dell'azienda, l'operaio avrà diritto, oltre che al normale preavviso, alla indennità di licenziamento ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 44.

MENSE

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 45.

IGIENE SUL LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI

Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento al regolamento generale e ai regolamenti speciali che contemplano tale materia, le cui norme devono essere strettamente osservate.

In particolare, per quanto concerne l'approvvigionamento di acqua potabile, l'istituzione di bagni o docce, l'installazione di spogliatoi, si fa riferimento agli articoli 19, 25 e 28 del regolamento generale per l'igiene del lavoro. Nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione dell'operaio i mezzi protettivi come guanti, stivali, indumenti impermeabili, occhiali, ecc.

Art. 46.

PRONTO SOCCORSO

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge e di regolamento in materia, che dovranno essere rigorosamente osservate.

In caso di infortunio sul lavoro, anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, l'operaio dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade all'operaio comandato fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

Il materiale sanitario in dotazione agli stabilimenti sarà dato in consegna ad un elemento scelto fra quelli aventi maggiori attitudini, che, all'occorrenza, sarà incaricato di prestare il pronto soccorso. Al medesimo sarà fornito il testo delle istruzioni per l'uso del materiale sanitario.

Art. 47.

PREVIDENZE SOCIALI

L'azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore degli operai, nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 48.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto. Lo schema di esso sarà preventivamente esaminato con la Commissione interna o il Delegato di impresa, ove esistano.

Art. 49.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne e dei Delegati di Impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 50.

CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi nelle Organizzazioni sindacali nazionali o provinciali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto, dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 51.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Agli operai che nel corso del rapporto di lavoro vengono chiamati a ricoprire cariche direttive sidacali nelle Organizzazioni nazionali operaie del settore, oppure la carica di Sindaco nelle Amministrazioni comunali, verrà accordata una aspettativa per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 2 anni, senza diritto alla corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità a nessun effetto contrattuale.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta della Organizzazione sindacale interessata.

E' fatto obbligo agli operai cui è accordata l'aspettativa di ripresentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato la aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni dell'operaio.

L'operaio che ha fruito di un periodo di aspettativa non potrà chiedere una nuova aspettativa prima di due anni dal ritorno in servizio.

Art. 52.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Tutti gli accordi interconfederali, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto ove questo non disponga espressamente.

Art. 53.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti preesistenti per le categorie di operai cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso.

Le disposizioni di cui al presente contratto, nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli già acquisite dall'operaio.

Per quanto non regolato dal presente contratto, valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 54.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora, nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne, semprechè ciò sia previsto dagli accordi interconfederali, la controversia stessa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni territoriali, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni centrali in caso di mancato accordo fra le Organizzazioni locali stipulanti.

Art. 55.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore con decorrenza dal 1° giugno 1954 ed avrà la durata di due anni, intendendosi successivamente a tale data tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle parti almeno due mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata con R. R.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 APRILE 1955 PER IL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DEGLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELL'ESTRAZIONE DELLA SABBIA SILICEA NELLA PROVINCIA DI LUCCA

Addì 1° aprile 1955 in Lucca, presso la sede dell'Associazione Industriali,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della Provincia di Lucca, rappresentata dai Vice Presidenti comm. *Guglielmo Lenzi* e cav. rag. *Pietro Del Dotto.*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Lucca, rappresentata dal suo Segretario Provinciale cav. *Arturo Pacini,* assistito dal sig. *Delfo Fenili,*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE di Lucca (U. I. L.), rappresentata dal suo Segretario sig. *Rodolfo Romani*, in riferimento al verbale di accordo 28-6-1954 per la stipula del contratto provinciale di lavoro da valere per gli operai addetti all'industria della estrazione delle sabbie silicee nella Provincia di Lucca e in applicazione dell'accordo interconfederale 12-6-1954 sul conglobamento, si conviene quanto appresso:

Art. 1.

Le retribuzioni minime unificate per gli operai di cui in premessa, sono le seguenti:

	Orarie Lire
UOMINI:	
Autotrenisti esperti oltre 20 anni.	153,25
Meccanici, fuochisti, elettricisti oltre 20 anni	136,85
Macchinisti patentati oltre 20 anni	136,85
Operai di 1ª categoria (bennisti, operai addetti alla pompatura) oltre 20 anni	136,85
Operai di 2ª categoria oltre 20 anni	129,10
Manovali comuni oltre 20 anni	120,70
Manovali comuni dai 18 ai 20 anni	112,70
Ragazzi dai 16 ai 18 anni	86,55
Ragazzi dai 14 ai 16 anni	61,90
DONNE:	
oltre 20 anni	100 —
dai 18 ai 20 anni	83,95
dai 16 ai 18 anni	75,50
dai 14 ai 16 anni	60,95

Art. 2.

Per gli addetti a lavori discontinui, di semplice attesa o custodia, la nona e la decima ora saranno retribuite con la paga oraria ridotta al 20%.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 521.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati e intermedi dipendenti dalle imprese delle confezioni in serie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 1960, per gli impiegati dell'industria delle confezioni in serie, stipulato tra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo collettivo 23 aprile 1960, e relative tabelle, per la determinazione dei minimi di stipendio base mensile per gli impiegati e intermedi dell'industria delle confezioni in serie, stipulato tra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, la Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 181 in data 14 luglio 1961, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 1960, relativo agli impiegati dell'industria delle confezioni in serie, e l'accordo collettivo 23 aprile 1960, relativo alla determinazione dei minimi di stipendio base mensile per gli impiegati e gli intermedi dell'industria delle confezioni in serie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati e gli intermedi dipendenti dalle imprese delle confezioni in serie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 10. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 31 MARZO 1960 DA VALERE PER GLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA DELLE CONFEZIONI IN SERIE

Addì 31 marzo 1960 in Milano presso la sede della Associazione italiana degli industriali dell'abbigliamento

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal suo Presidente *Giulio Goehrinġ* assistito dai Segretari *Giuliano Moreschi* e *Italo Gagliardi* e dai sigg.: dott. *Max Vita* (ditta Valstar), dott. *Silvio Rivetti* (Gruppo Finanziario Tessile), comm. *Enzo Lambertenghi* (ditta Caesar), ragioniere *Carlo Giraudi* (ditta Abital), *Giancarlo Pasini* (ditta Tescosa),

con l'intervento, in rappresentanza delle associazioni territoriali, dei sigg.: avv. *Piero Rossi* per l'Associazione Industriale Lombarda, avv. *Carlo Pistoia* per l'Unione Industriale della provincia di Torino, dottor *Mario Jory* per l'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza, dott. *Ortensio Pasquali* per la Associazione degli Industriali della provincia di Genova,

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELLA INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del dott. *Leonardo Sponta*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Antonio Molinari*, dal Segretario generale aggiunto sig. *Ferdinando Giambra*, dai Segretari nazionali sig. *Carlo Polliotti*, sig.a *Vittorina Dal Monte*, sig.a *Isabella Milanese*,

con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei sigg.: on. *Stellina Vecchio, Arsiero Blasi, Franco Guazzoni, Giuseppina Nava, Giovanni Buttè, Giorgio Pacini, Maria Guerra, Anita Malavasi, Ario Mantovani, Nello Randi, Egle Cominola, Thomas Pighetti, Beniamino Galesi, Ugo Cerri, Maria Bassi, Giuseppe Delfante, Ottorino Goretti,*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dal suo Segretario Generale on. *Agostino Novella* e dal Segretario generale aggiunto on. *Fernando Santi*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario generale cav. uff. *Silvio Ascari* e dai Segretari nazionali: cav. *Giuseppe Fossati* e *Carlo Faverio*, e dai sigg. cav. *Maria Gherra* e dott. *Loris Boldrini*,

con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei sigg.: *Mario Zenoni, Enrico De Carli, Eugenio Ballini, Maria Offredi, Michelangelo Lamera, Franco Stangalino, Giacomo Scaratti, Luigi Landoni, Olivo Gonzo, Franco Manzella, Francesco Guidolin, Elio Angelozzi, Lidia Cantamessa, Vincenzo Russo, Carmelita Landi, Vincenzo Del Pietro, Antonio Fontana, Eugenio Guarneri,*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) nelle persone del suo Segretario generale aggiunto dott. *Dionigi Coppo* e del Segretario sindacale dott. *Paolo Cavezzali,*

e

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario nazionale responsabile sig. *Adolfo Di Marino* e dai Segretari nazionali sigg. *Erminio Fantinelli* e *Gaetano De Jesu*,
con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei sigg.: *Lorenzo Porta, Piero Lombardoni, Mario Longhi, Augusto Sciarini, Pietro Cavallero, Mario Vanin, Lauretta Bennici, Giuseppe Della Bella, Ettore Seghi, Aida Colombini, Mario Lupini,*

con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) nelle persone del suo Segretario generale *Italo Viglianesi* e del Segretario sindacale *Raffaele Vanni;*

Addì 31 marzo 1960 in Milano presso la sede della Associazione italiana degli industriali dell'abbigliamento

tra

l'ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal suo Presidente *Giulio Goehring* assistito dai Segretari *Giuliano Moreschi* e *Italo Gagliardi* e dai sigg.: dott. *Max Vita* (ditta Valstar), dott. *Silvio Rivetti* (Gruppo Finanziario Tessile), comm. *Enzo Lambertenghi* (ditta Caesar), ragioniere *Carlo Giraudi* (ditta Abital), *Giancarlo Pasini* (ditta Tescosa),

con l'intervento, in rappresentanza delle associazioni territoriali, dei sigg.: avv. *Piero Rossi* per l'Associazione Industriale Lombarda, avv. *Carlo Pistoia* per l'Unione Industriale della provincia di Torino, dottor *Mario Jory* per l'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza, dott. *Ortensio Pasquali* per la Associazione degli Industriali della provincia di Genova,

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELLA INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del dott. *Leonardo Sponta*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO rappresentata dal suo Segretario nazionale *Giulio Pierucci*,

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Delegato per l'Alta Italia sig. *Bruno Scheggi*,

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli impiegati dipendenti dalle aziende industriali che eseguono le seguenti lavorazioni:

a) Confezione in serie di abiti, cappotti, soprabiti, impermeabili e altri indumenti in genere, per uomo, ragazzi e bambini (civili, da lavoro, militari, ecclesiastici, per Enti e Organizzazioni, sia se fabbricati in tessuto che in materie plastiche e varie).

b) Confezioni in serie meccanizzate di abiti, soprabiti e impermeabili per donna, ragazze e bambine.

c) Confezione in serie a mano di abiti, soprabiti e mantelli per donna, ragazze e bambine.

d) Confezione in serie di biancheria per uomo.

e) Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati, biancheria domestica e fazzoletti, rammendatura di abiti e biancheria, preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc., pieghettatura e lavorazioni affini.

f) Confezione di cravatte.

g) Confezione di busti, reggicalze, reggipetto, panciere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere e lavorazioni affini.

h) Confezione di sottoascelle, bavaglini e lavorazioni affini.

i) Lavorazione di piume, fiori artificiali, ventagli ed articoli affini.

l) Confezione di bandiere, gagliardetti, fregi e lavorazioni affini, compresi i tappeti e le foderine per interno di automobili.

m) Confezione di qualsiasi oggetto in stoffa o tessuto a maglia o in qualsiasi altra materia (uose, ghette, biancheria da letto, passamontagna, assorbenti igienici e accessori sportivi e affini in tessuto).

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e l'eventuale gruppo a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità o altro documento equipollente.

2) il libretto di lavoro;

3) se capo famiglia, i documenti necessari per fruire degli assegni familiari;

4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza e il domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili, in tal caso, tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di anzianità di cui agli articoli 36, 37 e 38, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di anzianità.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il 1° mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e conseguentemente il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI

A seconda delle mansioni esplicate, gli impiegati di ambo i sessi vengono classificati come segue:

1ª Categoria - Impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici e amministrativi);

2ª Categoria - Impiegati di concetto (tecnici e amministrativi);

3ª Categoria - *Gruppo A*: Impiegati d'ordine (tecnici e amministrativi);

Gruppo B: Impiegati d'ordine (tecnici e amministrativi).

Appartengono al Gruppo « *B* » della 3ª categoria gli impiegati di ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio (dattilografo, archivista, scritturale, copista, schedarista e mansioni analoghe).

L'impiegato laureato non potrà essere assegnato a categoria inferiore alla 2ª. Il titolo di studio deve essere presentato all'Azienda all'atto dell'assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito: in quest'ultimo caso l'applicazione della norma anzidetta avrà luogo dalla data della presentazione del titolo di studio stesso.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie è riconosciuta la categoria o gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè questultima abbia carattere di prevalenza agli effetti dell'importanza della mansione ovvero prevalenza, o almeno equivalenza, di tempo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni inerenti a categoria o gruppo superiore, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla eventuale differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria o di gruppo.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO O DI INTERMEDIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa Azienda, l'operaio o intermedio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un anno per ogni quattro anni di anzianità maturata con la qualifica di operaio o di intermedio.

Art. 8.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e della indennità di anzianità, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

2) ex combattenti o ad essi parificati a norma di legge che abbiano prestato servizio, almeno per sei mesi, presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi;

3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, decorati dell'Ordine Militare di Savoia e feriti di guerra: sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

Il diritto alle predette anzianità comprovato dalla necessaria documentazione ed integrato dalla prova del mancato godimento precedente, deve essere denunciato all'Azienda — a pena di decadenza — dall'impiegato di nuova assunzione all'atto dell'assunzione stessa, su richiesta dell'Azienda, e dall'impiegato in servizio entro tre mesi da quando l'Azienda gli abbia comunicato le disposizioni del presente articolo.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro e le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per gli impiegati aventi mansioni discontinue.

Tuttavia le ore di lavoro prestate oltre le 44 ore e fino alle 48 ore settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue, verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione di altrettante quote orarie dello stipendio mensile, di cui alla lettera *a*) del 1° comma dell'art. 13 del presente contratto, calcolate al 70 %.

L'orario di lavoro deve essere distribuito in modo da lasciare libero l'impiegato nel pomeriggio del sabato.

Tuttavia, in considerazione delle caratteristiche produttive delle industrie delle confezioni in serie, e limitatamente agli impiegati il cui lavoro è strettamente connesso con quello degli operai, si ammette che, qualora sia richiesta agli operai una prestazione lavorativa nel pomeriggio del sabato, anche gli impiegati di cui trattasi possano ricuperare le ore di lavoro eventualmente non effettuate nei periodi di stasi prestando la loro opera nel pomeriggio del sabato per non più di 4 ore e comunque senza sorpassare nel complesso i limiti normali dell'orario di lavoro di cui al 1° comma del presente articolo.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'impiegato una altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno (1° gennaio); 2) Epifania (6 gennaio); 3) S. Giuseppe (19 marzo); 4) Giorno dell'Angelo (Lunedì successivo alla Pasqua); 5) Ascensione; 6) Corpus Domini; 7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno); 8) Assunzione (15 agosto); 9) Ognissanti (1° novembre); 10) Concezione (8 dicembre); 11) Natale (25 dicembre); 12) S. Stefano (26 dicembre);

d) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali di cui alla lettera *b*) del comma precedente, valgono le norme stabilite dalla legge.

Per le festività del Santo Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali, di cui alla lettera *c*).

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) con la domenica verrà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione mensile, un importo pari ad un ventesimo della retribuzione stessa.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, nel caso la festività del Santo Patrono abbia a coincidere con una festività nazionale o infrasettimanale cadente in domenica, verrà retribuita ugualmente in aggiunta all'altra.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 9 del presente contratto.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21,30 e le ore 6,30.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nei giorni festivi previsti dall'art. 11 del presente contratto.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo non è dovuta agli impiegati adibiti al lavoro nei giorni di domenica, nei casi consentiti dalla legge, e che godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo deve essere richiesto od autorizzato.

Per il lavoro straordinario o notturno o festivo verranno conteggiate le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione:

Lavoro straordinario diurno	25 %
Lavoro notturno	50 %
Lavoro straordinario notturno	60 %
Lavoro festivo	50 %
Lavoro straordinario festivo	60 %
Lavoro festivo notturno	60 %
Lavoro straordinario festivo notturno	70 %

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nei casi di lavoro straordinario — sia diurno che notturno — nonchè di lavoro comunque compiuto nei giorni festivi, all'impiegato competono, per le ore di lavoro prestate, oltre alla normale retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria, debitamente maggiorate secondo le percentuali stabilite dal comma 6° del presente articolo. Resta salva la deroga prevista dal 2° comma dell'art. 10 del presente contratto.

Invece il lavoro notturno, contenuto nei limiti dell'orario normale giornaliero, sarà compensato con la aggiunta della relativa percentuale di maggiorazione sulla retribuzione oraria.

Agli effetti del presente articolo la quota oraria di retribuzione si intende costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale aumenti periodici di anzianità eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte, di elementi variabili, si prenderà per base un importo comunque non inferiore al complesso degli elementi specificati nel comma precedente.

Art. 13.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato:

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili, nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso e dell'età dell'impiegato, nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria di retribuzione si divide la retribuzione mensile rispettivamente per 26 (ventisei) e per 180 (centottanta). Uguali coefficienti si adotteranno per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio propriamente detto di cui alla lettera *a*) del primo comma del presente articolo.

Art. 14.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione liquidabile mensilmente sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione stessa e con la particolareggiata distinta degli importi delle trattenute.

In caso che l'Azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione mensile, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di impiego con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di quella di mancato preavviso.

Tanto in pendenza del rapporto d'impiego quanto all'atto della risoluzione dello stesso, in caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione. all'impiegato dovrà essere corrisposta, alla relativa scadenza, la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, debitamente contestati ed accertati nel loro ammontare, non potrà mai superare il 10 per cento della retribuzione mensile. salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa Azienda o gruppo di Aziende (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, per ogni biennio e per dieci bienni consecutivi, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattenuto retributivo mensile. Tale maggiorazione, nella misura del 5 per cento biennale, verrà conteggiata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e grado a cui appartiene l'impiegato. Comunque, i futuri aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito. nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Lo stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Nel caso che l'impiegato abbia goduto di un aumento di merito, questo gli sarà conservato, nella misura del 50 per cento, in aggiunta al nuovo stipendio minimo contrattuale mensile, salvo, come stabilito nel precedente comma, che risulti più favorevole all'impiegato il mantenimento in cifra dello stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, goduto nella precedente categoria.

L'eventuale eccedenza sul nuovo minimo stipendiale, di cui ai due precedenti comma, non può essere assorbita dai futuri aumenti periodici.

L'importo di ogni aumento periodico di anzianità maturato anteriormente al 14-6-1952 risulta consolidato nelle seguenti somme, comprese le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14-6-1952 (art. 3) e 12-6-1954 (art. 8):

CATEGORIE	ex 1ª Zona		ex 2ª Zona		ex 3ª Zona		ex 4ª Zona	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1ª Categoria.	2.650	2.650	2.550	2.550	2.500	2.500	2.450	2.450
2ª Categoria.	1.850	1.550	1.800	1.500	1.750	1.475	1.770	1.450
3ª Categoria A.	1.250	1.050	1.200	1.000	1.150	975	1.100	950
3ª Categoria B.	950	850	900	800	875	775	850	750

Art. 16.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'Azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà all'impiegato, per ciascun anno di anzianità, una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile percepita dallo impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturati presso l'Azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Il periodo in prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 19.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e del grado di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le competenti Organizzazioni sindacali territoriali stabiliranno una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le Autorità sanitarie locali.

Art. 21.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione mensile, non inferiore a:

giorni 15 lavorativi in caso di anzianità fino a 2 anni;

giorni 20 lavorativi in caso di anzianità da oltre 2 anni sino a 10 anni;

giorni 25 lavorativi in caso di anzianità da oltr 10 anni sino a 20 anni;

giorni 30 lavorativi in caso di anzianità di oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo. Non saranno computate nel periodo feriale le festività nazionali ed infrasettimanali eventualmente cadenti nel periodo stesso.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'Azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 29 del presente contratto. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata, l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno della assunzione.

All'impiegato non in prova che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'Azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni, saranno considerate, a questi effetti, come mese intero.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art 22.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze, salvo motivi di forza maggiore, debbono essere immediatamente giustificate all'Azienda.

All'impiegato che ne faccia giustificata domanda la Azienda può accordare permessi di breve durata, con facoltà di non corrispondere, per tali periodi, la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio agli impiegati sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione mensile.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Art. 24.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'Azienda da cui l'impiegato dipende.

Art. 25.

ASPETTATIVA

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali, verrà concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni complessivamente.

L'Azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, una aspettativa la cui durata sarà in relazione alla natura delle necessità che hanno motivata la richiesta stessa.

Qualora l'Azienda, durante l'aspettativa, accerti che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, potrà revocare l'aspettativa stessa.

Durante l'aspettativa per cariche pubbliche e sindacali l'anzianità decorrerà ai soli effetti dell'indennità di anzianità, mentre quando l'aspettativa è richiesta dall'impiegato per necessità personali o familiari non maturerà alcun effetto contrattuale.

In ogni caso di aspettativa non compete retribuzione alcuna.

Art. 26.

REGOLAMENTI E NORME AZIENDALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dall'Azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto o dalle norme dei vigenti concordati interconfederali in quanto applicabili agli impiegati disciplinati dal presente contratto, nonchè dalle norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni interne, e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme aziendali, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle Aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'Azienda a ciascun impiegato.

Art. 27

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa si richiama la disciplina inteconfederale vigente in materia.

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; non presentandosi entro tale termine, sarà considerato dimissionario.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare di leva è computato come anzianità utile agli effetti dell'indennità di anzianità, sempreché l'impiegato non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui riprende il lavoro.

L'impiegato che si dimetta per rispondere alla chiamata di leva o al richiamo alle armi, ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con un minimo pari ad un mese di retribuzione; in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per il caso di richiamo, il tempo passato sotto le armi dall'impiegato non in prova verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come se fosse maturato presso l'Azienda.

Le norme di cui al presente articolo devono essere integrate da quelle portate dalle leggi vigenti in materia e, in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 10 giugno 1940, n. 653 e successive modifiche.

Ai sensi delle citate disposizioni legislative, in favore degli impiegati richiamati alle armi sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia, in quanto dovuti, e alle altre forme di previdenza obbligatorie, sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo, e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari nella misura spettante al momento dello stesso, salvo le variazioni conseguenti a modifiche del loro stato di famiglia.

Art 29.

TRASFERTE

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del ser-
una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le
una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le
parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'Azienda.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per gli impiegati nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di anzianità e al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria, all'atto dell'assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, nè al preavviso nè alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dall'Azienda, anche nell'ipotesi avanti prevista l'impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari, mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

E' dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzioni mensile, qualora si tratti del trasferimento di impiegato celibe senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile — oltre un giorno per ogni figlio a carico — quando si tratti di impiegato che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non compete l'indenità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'impiegato.

Per i casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Art. 31

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio dovrà essere comunicata all'Azienda entro il termine di 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'Azienda ha facoltà di far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia o d'infortunio dell'impiegato.

Avvenendo la interruzione del lavoro per malattia od infortunio, e sempreché le infermità non siano state scientemente provocate dall'impiegato, al medesimo, qualora non sia in periodo di prova, sarà praticato il seguente trattamento:

a) in caso di anzianità fino a tre anni: conservazione del posto per sei mesi: corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi due mesi e di

metà della retribuzione mensile per i quattro mesi successivi;

b) in caso di anzianità da oltre tre anni e fino a sei anni: conservazione del posto per otto mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi tre mesi e di metà della retribuzione mensile per i cinque mesi successivi;

c) in caso di anzianità oltre i sei anni: conservazione del posto per dieci mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi quattro mesi e di metà della retribuzione mensile per i sei mesi successivi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato durante il periodo di preavviso per licenziamento e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il periodo di assenza dal lavoro per malattia od infortunio deve essere computato nell'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali.

Superato il termine di conservazione del posto, la Azienda potrà risolvere il rapporto di impiego ed in tal caso dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 36 e 35 del presente contratto.

Qualora la prosecuzione dell'infermità per malattia o infortunio oltre i termini predetti non consenta all'impiegato di riprendere il lavoro, l'impiegato stesso può risolvere il contratto d'impiego con diritto alla indennità di anzianità, ma non al preavviso. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità ai soli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

E' in facoltà dell'Azienda di dedurre quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza compiuti dall'Azienda per i casi di infortunio non sul lavoro e di malattia.

Per l'assistenza di malattia e per gli infortuni sul lavoro valgono le disposizioni vigenti in materia.

Art. 32.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Fermo restando quanto disposto dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, per quanto non espressamente contemplato nel presente articolo, l'Azienda conserverà all'impiegata il posto per un periodo di mesi 11, con il trattamento seguente:

a) intera retribuzione per i primi 4 mesi di assenza;

b) 50 % della retribuzione per il 5° e 6° mese.

In detto periodo è compresa anche l'eventuale assenza facoltativa prevista dalla legge per la maternità.

L'assenza di cui al comma precedente potrà avere inizio successivamente al compimento del 6° mese di gravidanza.

Ove durante il periodo di assenza per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le norme di cui all'art. 31, a partire dal giorno in cui la malattia si è manifestata, e sempre che dette norme siano più favorevoli all'impiegata.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe a tutti gli effetti il decorso dell'anzianità di servizio nei limiti del periodo contrattualmente fissato per la conservazione del posto.

Circa il permesso per l'allattamento si farà riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'articolo 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924, numero 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'Azienda, sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di anzianità:

1) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 1 e mezzo di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di anzianità e non i 10:

1) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 e mezzo di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di anzianità:

1) mesi 4 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 e mezzo di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria:

3) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia so[s]tituito dalla corrispondente indennità sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggiore termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 36.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'Azienda, non ai sensi dell'art. 34 comma 1°, lettera *e*), si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità dal 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1946, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'idennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali «intuitu personae», per i quali varrà la norma dell'art. 44 del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1 gennaio 1947 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, salvo il caso di eventuali condizioni di miglior favore portate da contratti individuali « intuitu personae », per i quali varrà la norma dell'art. 44 del presente contratto.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori ai 15 giorni verranno conteggiate come mese intero.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'Azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art 39 del presente contratto.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'art. 36 del presente contratto:

a) 100 % (cento per cento) agli uomini che abbiano compiuto 60 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 55 anni di età o che si dimettano per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio; ai dimissionari che abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'Azienda;

b) 50 % (cinquanta per cento) ai dimissionari che non abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'Azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'Azienda e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 38.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva di preavviso, di cui agli articoli 36 e 35 del presente contratto, e l'indennità sostitutiva delle ferie, nonchè i ratei maturati di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge. In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Si richiamano inoltre le norme di cui al regio decreto-legge 8 gennaio 1942, n. 5 e al decreto-legge luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708 circa la concessione di una indennità integrativa in caso di morte o di sopraggiunta invalidità permanente dell'impiegato.

Art. 39.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « Previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del Contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordo collettivo interconfederale o disposizioni di legge.

Art. 40.

CESSIONE, TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

I casi di cessione, trapasso, trasformazione, usufrutto e affitto dell'Azienda non risolvono di per sè il contratto di impiego ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, giusta le disposizioni di legge che qui si intendono richiamate.

Nel caso di cessazione dell'Azienda, l'impiegato conserva il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze.

Per il caso di fallimento valgono le disposizioni di legge.

Art. 41

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente esclusivamente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'Azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 8 del presente contratto e nel caso in cui non ne abbia goduto ne verrà indicato il motivo.

Art. 42.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa, previste dai vigenti accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme dell'Azienda, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della loro natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro o dei lavoratori per la loro definizione

Art. 43.

COLLEGI TECNICI

Le contestazioni sull'assegnazione ai vari gradi e categorie dell'impiegato, come previsto dall'art. 4 del presente contratto, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, verranno demandate all'esame di Collegi tecnici-paritetici provinciali, la costituzione ed il funzionamento dei quali sono disciplinati dalle seguenti norme:

a) il Collegio tecnico è composto, in ogni provincia, dai rappresentanti dell'Associazione sindacale di categoria degli industriali e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ed è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente;

b) l'intervento del Collegio tecnico sarà richiesto da una o dalle Associazioni sindacali competenti;

c) l'Associazione che richiede l'intervento del Collegio tecnico ne darà notizia, a mezzo lettera raccomandata, all'Associazione corrispondente e all'Ispettorato del Lavoro, comunicando gli estremi della vertenza.

L'Ispettorato del Lavoro riunirà il Collegio entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione, dando alle Associazioni interessate un preavviso, comunque non inferiore a cinque giorni;

d) comparse le parti avanti il Collegio tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad un equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, in apposito verbale, sottoscritto dai membri del Collegio stesso, formulare sempre il proprio parere indicando il grado o la categoria o la qualifica da assegnarsi al lavoratore e i motivi che hanno determinato detta assegnazione.

A richiesta di una delle parti, il Collegio tecnico ha facoltà di procedere a quei sopraluoghi ed a quegli accertamenti che si rendessero opportuni.

In ogni caso il Collegio tecnico rilascerà copia autenticata del verbale a richiesta degli interessati.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 45.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'articolo 36 del presente contratto per l'indennità di anzianità relativa alla anzianità maturata sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso dall'art. 35 del presente contratto, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di una qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 46.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali vigenti in materia di contratto d'impiego nelle Aziende industriali.

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 44 del presente contratto, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 35, 36 e 45 del presente contratto.

Art. 47

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati addetti alle industrie delle confezioni in serie ha decorrenza dal 1° aprile 1960 sarà valido sino al 30 settembre 1961.

Qualora il presente contratto non venga disdetto d una delle parti contraenti, mediante lettera raccoman data con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prim della scadenza, si intenderà successivamente rinnovat di anno in anno.

Il presente contratto, dopo che sarà denunciato d una delle parti contraenti, resterà in vigore, dopo l sua scadenza, fino alla stipulazione di un nuovo con tratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 23 APRILE 1960 PER LA DETERMINAZIONE DEI MINIMI DI STIPENDIO BASE MENSILE PER IMPIEGATI E INTERMEDI DELL'INDUSTRIA DELLE CONFEZIONI IN SERIE

Addì 23 aprile 1960, presso la sede della Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento in Milano;

tra

l'Associazione stessa rappresentata dal suo Presidente comm. *Giulio Goehring,*

e

la F.I.L.A. rappresentata dal Segretario nazionale sig. *Polliotti Carlo,*

e

la F.U.I.L.A. rappresentata dal suo Segretario generale cav. uff. *Silvio Ascari,*

la e

la U.I.L.A. rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Adolfo Di Marino.*

Addì 23 aprile 1960, in Milano, presso la sede della Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento;

tra

l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento, rappresentata dal suo Presidente *Giulio Goehring* assistito dai Segretari *Giuliano Moreschi* e *Italo Gagliardi*

con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana nella persona del dott. *Sponta*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento rappresentata dal suo Segretario nazionale *Giulio Pierucci,*

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Delegato per l'Alta Italia *Bruno Scheggi,*

è stato convenuto di applicare, sui minimi di stipendio di cui all'Accordo Interconfederale del 12 giugno 1954, un aumento nella misura del 4,50% (uomini e donne) da riportarsi tradotto in cifra, sulle retribuzioni globali di fatto percepite dagli impiegati ed intermedi.

I nuovi minimi di cui al comma precedente saranno arrotondati alle 25 lire superiori.

Gli aumenti di cui sopra compresi nelle allegate tabelle, decorrono dal periodo di paga in corso e cioè dal 1° aprile 1960.

IMPIEGATI

TABELLA N. 1

TABELLA DEI MINIMI RETRIBUTIVI MENSILI DA VALERE PER IMPIEGATI E INTERMEDI DEL SETTORE CONFEZIONI IN SERIE, DI CUI ALL'ACCORDO 23 APRILE 1960, AVENTI DECORRENZA DAL 1° APRILE 1960

UOMINI - STIPENDIO MINIMO MENSILE

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A)							3ª Categoria B)						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Inferiori 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inferiori 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inferiori 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	74.200	55.925	48.500	41.650	39.975	38.425	35.275	30.375	28.175	23.200	35.275	33.725	32.725	30.025	25.875	24.350	19.450
Torino	72.575	54.650	47.450	40.700	39.100	37.575	34.500	29.750	27.550	22.725	34.500	32.975	31.975	29.950	25.350	23.825	18.975
Genova	71.900	54.200	47.025	40.350	38.775	37.200	34.175	29.475	27.275	22.525	34.175	32.650	31.725	29.675	25.100	23.625	18.825
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma.	71.600	53.925	46.825	40.175	38.575	37.050	34.025	29.325	27.175	22.425	34.025	32.500	31.550	29.575	24.975	23.525	18.750
Situazione extra: Varese	72.375	54.550	47.350	40.600	39.025	37.475	34.450	29.625	27.500	22.075	34.450	32.875	31.925	29.900	25.250	23.775	18.975
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	68.975	52.000	45.100	38.725	37.200	35.700	32.825	28.275	26.175	21.575	32.825	31.350	30.425	28.475	24.900	22.075	18.075
Situazioni extra:																	
Crema	73.475	55.325	48.025	41.225	39.600	38.050	34.900	30.100	27.850	23.000	34.900	33.400	32.400	30.300	25.650	24.150	19.225
Sondrio	71.125	53.600	46.500	39.925	38.350	36.850	33.800	29.150	27.025	22.250	33.800	32.300	31.350	29.375	24.825	23.350	18.600
Trieste	69.500	52.350	45.450	38.975	37.475	36.000	33.025	28.475	26.400	21.750	33.025	31.550	30.625	28.700	24.250	22.825	18.175
Verbania	70.175	52.875	45.875	39.400	37.825	36.325	33.400	28.750	26.650	21.950	33.400	31.875	30.925	28.950	24.500	23.050	18.400
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	67.675	51.000	44.250	38.000	36.475	35.050	32.200	27.700	25.700	21.225	32.200	30.721	29.825	27.950	23.025	22.250	17.725
Situazione extra: Biella	72.375	54.550	47.350	40.600	39.025	37.475	34.425	29.625	27.475	22.075	34.425	32.875	31.925	29.900	25.800	23.775	19.400
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	66.825	50.225	43.625	37.350	35.900	34.500	31.675	27.275	25.300	20.850	31.625	30.200	29.325	27.425	23.200	21.850	17.400
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66.050	49.325	42.800	36.475	35.050	33.650	30.950	26.650	24.675	20.375	30.875	29.525	28.625	26.850	22.675	21.375	17.025
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	64.750	48.550	42.125	36.000	34.600	33.225	30.525	26.275	24.350	20.125	30.400	29.050	28.225	26.450	22.825	21.000	16.775
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.325	47.975	41.650	35.275	33.925	32.550	29.900	25.775	23.875	19.700	29.850	28.475	27.650	25.925	21.900	20.650	16.400
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	62.975	46.975	40.750	34.550	33.175	31.875	29.275	25.200	23.350	19.275	29.200	27.900	27.075	25.350	21.425	20.175	16.100
Situazione extra: Valdarno	65.150	48.600	42.175	35.750	34.325	32.975	30.300	26.075	24.200	19.975	30.200	28.850	28.000	26.225	22.150	20.900	16.625
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo . . .	60.725	45.250	39.250	33.025	31.725	30.475	28.000	24.100	22.375	18.450	27.050	26.700	25.925	24.300	20.550	19.325	15.425
Situazione extra: Ascoli Piceno	61.200	45.625	39.550	33.275	31.975	30.725	28.225	24.300	22.525	18.600	28.175	26.900	26.125	24.450	20.700	19.500	15.525
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.150	44.375	38.450	32.200	30.875	29.675	27.275	23.475	21.750	17.975	27.075	25.875	25.075	23.525	19.850	18.700	14.900
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	58.075	43.225	37.525	31.350	30.150	28.950	26.600	22.900	21.225	17.500	26.225	25.025	24.300	22.775	19.225	18.125	14.425
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria .	55.950	41.325	35.900	29.900	28.750	27.600	25.350	21.850	20.225	16.675	24.925	23.825	23.100	21.625	18.300	17.250	13.750

IMPIEGATI

TABELLA N. 2

DONNE - STIPENDIO MINIMO MENSILE

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A)							3ª Categoria B)						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Inferiori 21 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inferiori 16 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18-19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inferiori 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	74.200	48.075	41.350	35.800	33.775	30.375	28.125	25.825	24.000	21.450	30.375	29.000	27.175	24.000	21.850	20.750	18.200
Torino	72.575	47.025	40.450	35.000	33.025	29.725	27.475	25.250	23.475	20.950	29.675	28.375	26.550	23.475	21.375	20.275	17.775
Genova	71.900	46.600	40.075	34.700	32.700	29.475	27.225	25.025	23.250	20.750	29.425	28.125	26.350	23.250	21.225	20.125	17.600
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	71.600	46.400	39.925	34.550	32.550	29.325	27.125	24.875	23.150	20.650	29.275	27.950	26.225	23.150	21.100	20.025	17.550
Situazione extra: Varese	72.375	46.875	40.350	34.900	32.925	29.625	27.375	25.200	23.400	20.900	29.625	28.275	26.500	23.400	21.325	20.225	17.725
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	68.975	44.675	38.450	33.275	31.400	28.275	26.125	23.975	22.325	19.900	28.225	26.975	25.250	22.325	20.325	19.275	16.875
Situazioni extra:																	
Crema	73.475	47.600	40.975	35.425	33.450	30.100	27.800	25.550	23.725	21.225	30.050	28.700	26.900	23.725	21.650	20.550	17.975
Sondrio	71.125	46.100	39.650	34.325	32.400	29.150	26.975	24.725	23.000	20.550	29.100	27.800	26.025	23.000	20.950	19.900	17.450
Trieste	69.500	45.050	38.725	33.550	31.625	28.475	26.350	24.200	22.475	20.075	28.425	27.175	25.450	22.475	20.475	19.450	17.025
Verbania	70.175	45.450	39.075	33.850	31.925	28.750	26.600	24.400	22.675	20.225	28.700	27.425	25.700	26.675	20.700	19.650	17.200
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	67.675	43.850	37.725	32.650	30.775	27.700	25.600	23.525	21.900	19.550	27.700	26.450	24.775	21.900	19.975	18.925	16.575
Situazione extra: Biella	72.375	46.925	40.350	34.950	32.925	29.625	27.425	25.200	23.400	20.900	29.625	28.265	26.500	23.400	21.325	20.225	17.725
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	66.825	43.175	37.100	32.150	30.300	27.275	25.250	23.150	21.525	19.225	27.225	25.975	24.350	21.475	19.600	18.600	16.300
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66.050	42.375	36.475	31.350	29.575	26.650	24.625	22.625	21.000	18.750	26.600	25.400	23.775	21.000	19.175	18.200	15.950
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	64.750	41.750	35.900	31.000	29.200	26.275	24.300	22.825	20.750	18.500	26.175	25.025	23.400	20.700	18.875	17.925	15.675
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.325	41.275	35.475	30.350	28.650	25.775	23.825	21.850	20.325	18.125	25.650	24.500	23.000	20.275	18.500	17.550	15.375
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	62.975	40.400	34.750	29.725	28.000	25.200	23.000	21.425	19.900	17.775	25.125	23.975	22.475	19.850	18.125	17.200	15.050
Situazione extra: Valdarno	65.150	41.800	35.950	30.725	29.000	26.075	24.150	22.150	20.600	18.400	26.025	24.825	23.250	20.550	18.700	17.775	15.575
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	60.725	38.925	33.450	28.425	26.800	24.100	22.325	20.475	19.025	17.000	24.050	23.000	21.525	19.025	17.350	16.475	14.425
Situazione extra: Ascoli Piceno	61.200	39.200	33.700	28.650	27.025	24.300	22.475	20.650	19.175	17.150	24.250	23.150	21.675	19.125	17.450	16.575	14.525
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.150	38.150	32.825	27.650	26.075	23.475	21.675	19.975	18.550	16.525	23.300	22.275	20.850	18.400	16.775	15.950	13.950
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa Trapani	58.675	37.150	31.975	26.975	25.450	22.900	21.175	19.450	18.075	16.150	22.575	21.525	20.175	17.825	16.250	15.425	13.550
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	55.950	35.525	30.575	25.700	24.250	21.850	20.175	18.550	17.250	15.375	21.425	20.500	19.175	16.925	15.475	14.700	12.850

INTERMEDI

TABELLA N. 3

STIPENDIO MINIMO MENSILE

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiori ai 21 anni	Inferiori ai 21 anni	Superiori ai 21 anni	da 20 a 21 anni	da 19 a 20 anni	da 18 a 19 anni	Superiori ai 21 anni	Inferiori ai 21 anni	Superiori ai 21 anni	da 20 a 21 anni	da 19 a 20 anni	da 18 a 19 anni
ZONA 0:												
Milano	54.250	47.975	41.250	39.100	38.050	35.225	46.675	40.450	35.500	33.650	30.000	27.975
Torino	53.050	46.875	40.350	38.250	37.200	34.425	45.625	39.550	34.700	32.925	29.375	27.325
Genova	52.575	46.450	39.975	37.875	36.900	34.125	45.200	39.200	34.375	32.600	29.100	27.075
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	52.300	46.250	39.775	37.725	36.675	33.975	45.000	39.025	34.225	32.450	28.950	26.975
Situazione extra: Varese	52.925	46.725	40.225	38.150	37.100	34.325	45.525	39.450	34.600	32.825	29.275	27.275
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	50.425	44.575	38.350	36.375	35.375	32.775	43.375	37.625	32.975	31.300	27.900	25.975
Situazioni extra: Crema	53.725	47.500	40.800	38.725	37.675	34.850	46.200	40.025	35.125	33.300	29.725	27.650
Sondrio	52.000	45.975	39.550	37.475	36.475	33.750	44.725	38.775	34.025	32.250	28.800	26.800
Trieste	50.800	44.950	38.625	36.625	35.650	32.975	43.675	37.875	33.225	31.500	28.125	26.175
Verbania	51.325	45.350	38.975	37.000	35.950	33.275	44.100	38.250	33.550	31.825	28.375	26.450
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	49.475	43.750	37.625	35.650	34.700	32.150	42.525	36.900	32.350	30.675	27.375	25.500
Situazione extra: Biella	52.925	46.675	40.225	38.150	37.100	34.375	45.525	39.450	34.600	32.825	29.275	27.275
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	48.500	42.900	36.900	34.950	34.025	31.500	41.750	36.225	31.725	30.100	26.850	24.975
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	47.075	41.650	35.800	33.975	33.025	30.575	40.500	35.125	30.775	29.200	26.075	24.250
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	46.600	41.225	35.425	33.600	32.700	30.250	40.075	34.800	30.475	28.900	25.825	24.050
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	45.525	40.225	34.650	32.825	31.925	29.575	39.150	33.975	29.775	28.275	25.200	23.475
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	44.575	39.400	33.925	32.150	31.300	28.950	38.350	33.225	29.150	27.650	24.675	23.000
Situazione extra: Valdarno	46.100	40.750	35.075	33.300	32.350	29.950	39.650	34.375	30.150	28.650	25.550	23.775
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	43.575	38.525	32.650	31.000	30.150	27.900	37.475	32.500	28.125	26.650	23.775	22.150
Situazione extra: Ascoli Piceno	43.900	38.825	32.925	31.200	30.350	28.125	37.725	32.725	28.325	26.850	23.975	22.325
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.275	37.300	31.575	29.950	29.150	26.975	36.675	31.500	27.775	25.775	23.000	21.425
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.025	36.275	30.475	28.900	28.125	26.025	35.275	30.575	26.225	24.875	22.200	20.650
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	38.825	34.825	28.850	27.325	26.600	24.675	33.400	28.950	24.825	23.525	21.000	19.550

Visto l'accordo e le tre tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 522.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Firenze.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Firenze:

— l'accordo collettivo 25 febbraio 1960, per gli operai agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti C.G.I.L. -, la C.I.S.L. Settore Terra; e tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

— l'accordo collettivo 22 luglio 1960, per gli operai agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti Agricoli C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro; e tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la C.I.S.N.A.L.-Terra;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 21, della provincia di Firenze, in data 12 giugno 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Firenze, l'accordo collettivo 25 febbraio 1960 e l'accordo collettivo 22 luglio 1960, relativi agli operai agricoli, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati negli accordi di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole della provincia di Firenze.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 7 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 8. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 25 FEBBRAIO 1960 PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Il giorno 25 febbraio 1960 in Firenze,

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la C.G.I.L. Federazione Provinciale Salariati e Braccianti, la C.I.S.L. Settore Terra; preso atto della Legge 10 dicembre 1959, n. 1085 concernente la soppressione della indennità caro-pane ed il trasferimento delle quote previste nell'art. 2 della citata legge nella paga base della retribuzione, si è proceduto alla compilazione delle nuove tabelle salariali che avranno decorrenza in tutto il territorio della provincia di Firenze dal 1° gennaio 1960.

Il giorno 25 febbraio 1960 in Firenze,

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori e la C.I.S.N.A.L., preso atto della legge 10 dicembre 1959, n. 1085 concernente la soppressione della indennità caro-pane ed il trasferimento delle quote previste nell'art. 2 della citata legge nella paga base della retribuzione, si è proceduto alla compilazione delle nuove tabelle salariali che avranno decorrenza in tutto il territorio della provincia di Firenze dal 1° gennaio 1960;

SALARIATI

QUALIFICA	Salario base	Contingenza	Retribuzione totale mensile
1) Muratore, fabbro bottaio, falegname, carradore, ecc.	7.646	20.294	27.940
2) Magazziniere, cantiniere	6.956	18.264	25.220
3) Manovale aiuto al muratore agricolo	6.645	17.345	23.990
4) Guardia non giurata, addetto al bestiame, terzuomo	6.507	16.953	23.460
5) Garzone o fatutto	6.300	16.320	22.620

	Paga base	Contingenza	Retribuzione totale oraria
6) Conduttore di autocarro o di trattore	35,20	93,55	128,75

N.B. — Per i salariati conviventi in Fattoria le parti concorderanno direttamente la trattenuta mensile da effettuarsi sui salari.

OPERAI FISSI

QUALIFICA	Paga base	Contingenza	Retribuzione totale giornaliera
1) Muratore, fabbro, falegname, carradore, bottaio, ecc.	329	869	1.198
2) Manovale aiuto al muratore	283	739	1.022
3) Braccianti comuni:			
Uomini dai 18 ai 65 anni	275	715	990
Uomini dai 65 ai 70 anni	220	572	792
Donne capo famiglia	207	536	743
Donne dai 17 ai 60 anni	193	500	693

OPERAI AVVENTIZI

QUALIFICA	Paga base	Contingenza	3° Elemento	Retribuzione totale giornaliera
1) Lavori ordinari.				
Uomini dai 18 ai 65 anni	316	844	130	1.290
Uomini dai 65 ai 70 anni	253	676	103	1.032
Uomini dai 17 ai 18 anni	253	676	103	1.032
Uomini dai 16 ai 17 anni	239	633	96	968
Uomini dai 15 ai 16 anni	190	507	77	774
Uomini e donne dai 14 ai 15 anni	158	422	65	645
Donne capo-famiglia	239	633	96	968
Donne dai 17 ai 60 anni	221	591	91	903
Donne dai 60 ai 65 anni	196	524	80	800
Donne dai 16 ai 17 anni	196	524	80	800
Donne dai 15 ai 16 anni	174	465	71	710
2) Addetti alla fienagione e mietitura	343	931	140	1.414
3) Addetti all'innesto e potatura	363	994	149	1.506
4) Imboccatori	346	941	142	1.429
5) Pressatori	334	902	136	1.372
6) Capo frantoiano	347	946	142	1.435
7) Frantoiano	331	897	135	1.363
8) Capo boscaiolo	403	1.019	156	1.578
9) Segantino a mano, cuocitori e carbonai	385	965	148	1.498
10) Traversari e palaioli	376	941	145	1.462
11) Tagliatori e cuocitori	373	931	143	1.447
12) Tagliatori e boscaioli	369	922	142	1.433
13) Addetti alla resinazione e al rimboschimento	365	907	140	1.412

N.B. — Oltre il 70° anno di età, per gli uomoni, e il 65° anno di età per le donne, la paga in misura ridotta sarà concordata direttamente fra le parti con atto scritto.

Nella categoria Uomini dai 17 ai 18 anni compiuti, si intendono compresi anche gli operai dai 18 ai 65 anni di età, aventi una minorata efficienza produttiva, resultante da certificazione rilasciata dall'Ufficiale sanitario comunale.

VARIAZIONI SALARIALI PER DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE PRODUTTRICI DI FIORI, PIANTE ORNAMENTALI, VIVAI, ECC.

OPERAI FISSI

QUALIFICA	Paga base	Contingenza	Retribuzione totale giornaliera
Capo giardiniere o capo vivaista	588	926	1.514
Giardiniere o vivaista	549	857	1.406
Aiuto giardiniere o aiuto vivaista	512	796	1.308
Ausiliario	422	756	1.178
Operaio comune	275	715	990

OPERAI AVVENTIZI

QUALIFICA	Paga base	Contingenza	3° Elemento	Retribuzione totale giornaliera
Capo giardiniere o capo vivaista	681	1.101	196	1.978
Giardiniere o vivaista	633	1.015	181	1.829
Aiuto giardiniere o aiuto vivaista	592	946	169	1.707
Ausiliario	513	893	154	1.560
Operaio comune	316	844	130	1.290

N.B. — Oltre il 70° anno di età, per gli uomini, e il 65° anno di età per le donne, la paga in misura ridotta sarà concordata direttamente fra le parti con atto scritto. Nella categoria dai 17 ai 18 anni compiuti (Uomini) si intendono compresi anche gli operai dai 18 ai 65 anni di età aventi una minorata efficienza produttiva resultante da certificazione rilasciata dall'Ufficiale comunale sanitario.

Con riferimento a quanto disposto dalla legge 10 dicembre 1959, n. 1085, si conviene che a decorrere dal 1° gennaio 1960 le Aziende agricole non dovranno più corrispondere ai propri dipendenti operai l'indennità giornaliera di caropane per i familiari conviventi a carico.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 22 LUGLIO 1960, PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

L'anno 1960, il giorno 22 luglio in Firenze,

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo presidente P.pe *Tommaso Corsini*, assistito dal direttore dott. *Roberto Ghelardoni*, dal dott *Viscardo Rossi* e dal per. agr. *Mario Taddei*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo presidente maestro *Carlo Alessi*, assistito dal rag. *Sergio Pietropolli*;

e

la Federazione Provinciale Braccianti Agricoli C.G.I.L., rappresentata dal suo segretario sig. *Rolando Mensi*;

la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli C.I.S.L., rappresentata dal suo segretario sig. *Carlo Romei* e dal sig. *Marcello Fagorzi*;

la Unione Italiana del Lavoro U.I.L., rappresentata dal sig. *Giuseppe Pantalei*;

Il giorno 22 luglio 1960 in Firenze,

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo presidente P.pe *Tommaso Corsini*, assistito dal direttore dott. *Roberto Ghelardoni*, dal dott. *Viscardo Rossi* e dal per. agr. *Mario Taddei*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo presidente maestro *Carlo Alessi*, assistito dal rag. *Sergio Pietropolli*;

e

la C.I.S.N.A.L.-Terra, rappresentata dal sig. *Achille Perrini* assistito dal sig. rag. *Giulio Burzi*;

Visti, il Patto collettivo nazionale di lavoro per i Salariati fissi dell'Agricoltura, stipulato in Roma il 26 marzo 1960 ed il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i Salariati fissi dell'agricoltura, stipulato in Firenze il 2 aprile 1960, in attesa di predisporre, in applicazione del predetto Contratto Regionale il relativo Contratto Provinciale Integrativo;

hanno intanto concordato: in applicazione degli articoli 2, 7 e 15 del suddetto Contratto regionale:

a) le qualifiche e le denominazioni dei salariati;

b) lo schema di Libretto di lavoro come da fac-simile allegato;

c) i nuovi salari.

Contemporaneamente e per analogia sono state concordate anche per gli operai fissi ed avventizi:

a) le qualifiche e denominazioni del lavoratore;

b) le nuove paghe.

QUALIFICHE E DENOMINAZIONI:

Gruppo *A*

In questo gruppo sono comprese le seguenti figure di lavoratori:

muratore, fabbro, falegname, bottaio, carradore, ecc., ecc.

conduttore di autocarro o trattrici meccanico motorista;

capo stalla e capo mungitore;

addetto agli orti, frutteti e vigneti.

Muratore, Fabbro, Falegname, Bottaio, Carradore, ecc.

Sono i lavoratori che svolgono i lavori relativi alla loro qualifica nell'ambito delle necessità aziendali, con i mezzi, le macchine, gli attrezzi e il laboratorio fornito dall'Azienda.

Conduttore di autocarro o trattrice, Meccanico, Motor.

Sono quei lavoratori ai quali vengono affidati trattrici ed autocarri e che sono adibiti alla guida degli stessi, curano la manutenzione delle macchine avute in consegna e delle quali hanno la responsabilità.

Il meccanico motorista è invece addetto alla riparazione delle macchine esistenti in Azienda. Tale operaio deve avere competenza specifica dei motori.

Capo stalla e Capo mungitore.

Sono considerati tali quei lavoratori che sovraintendono ed eseguono i lavori relativi alla cura, al governo ed alla mungitura del bestiame loro affidato e del quale hanno piena responsabilità.

Tale qualifica non può essere concessa per stalle aventi un numero di capi inferiore a quello massimo stabilito per la categoria.

Addetto agli orti, frutteti e vigneti.

Sono quei lavoratori che per particolare conoscenza, competenza capacità ed esperienza sono in grado di eseguire tutte le operazioni di impianto e coltivazione delle colture specializzate compresi i trattamenti anti crittogamici ed antiparassitari usando anche i mezzi razionali moderni, nonchè le operazioni di innesto e di potatura sia verde che secca e che abbiano la competenza necessaria per indirizzare seguire e sorvegliare le operazioni di raccolta e cernita dei prodotti.

GRUPPO *B*

In questo gruppo sono comprese le seguenti figure di lavoratori: addetto alla stalla e mungitore, toraio, magazziniere, cantiniere, guardia non giurata, sorvegliante, terzuomo, aiuto trattorista, aiuto macchinista, conduttore di macchine operatrici.

Addetto alla stalla e mungitore.

Si intende quel lavoratore addetto ai lavori di stalla governo del bestiame e mungitura.

Toraio

E' quel lavoratore addetto alle stazioni di monta taurina.

Tale lavoratore provvede alla cura ed al governo dei tori affidati alla sua custodia nonchè a tutti i lavori attinenti ai servizi di monta secondo le prescrizioni del proprietario della stazione e dei regolamenti in vigore.

Magazziniere.

E' quel lavoratore addetto a tutti i lavori attinenti al carico e lo scarico dei prodotti e la loro conservazione e distribuzione.

Cantiniere.

E' il lavoratore addetto a tutti i lavori attinenti alla preparazione e conservazione dei vini.

Guardia non giurata Sorvegliante Terzuomo.

Sono quei lavoratori adibiti alla sorveglianza notturna e diurna delle Aziende e di quanto in esse, in base alle disposizioni impartite dal conduttore o da chi per lui. Curano nell'ambito dell'Azienda la esecuzione materiale dei lavori ordinati di volta in volta dal concedente o da chi per lui.

Aiuto trattorista ed aiuto macchinista

Sono quei lavoratori che coadiuvano il conduttore di macchine o di trattrici nella guida e manutenzione delle macchine stesse senza averne la diretta responsabilità.

Conduttore di macchine operatrici.

E' tale il lavoratore cui sono affidate le macchine operatrici (motocoltivatore, motofalciatrice, ecc.) in dotazione all'Azienda.

GRUPPO *C*

Salariato o operaio comune

Per salariato o operaio comune si intende quel lavoratore che, assunto senza specifica mansione o con mansioni generiche, viene adibito a lavori vari inerenti l'Azienda agraria secondo le disposizioni impartite dal datore di lavoro o da chi per lui e che compie con continuità tutti i lavori comuni nell'Azienda, nei campi e nella stalla. In tale categoria è compreso il manovale.

I nuovi salari e paghe, di cui a tabella acclusa, che fa parte integrante del presente Accordo, avranno valore a decorrenza dal 1° luglio 1960.

LE NUOVE PAGHE E I NUOVI SALARI PER GLI OPERAI AGRICOLI DAL 1° LUGLIO 1960

QUALIFICHE	SALARIATI FISSI			BRACCIANTI FISSI			BRACCIANTI AVVENTIZI			
	Paga base	Contingenza	Totale mensile	Paga base	Contingenza	Totale giorn.	Paga base	Contingenza	3° elem.	Totale giorn.
GRUPPO A										
Muratore, Fabbro, Bottaio, Falegname, Carradore, ecc.	10.956	20.294	31.250	446	869	1.315	—	—	—	—
Conduttore di autocarro o trattrice, Meccanico, Motorista	10.956	20.294	31.250	446	869	1.315	472	1.049	169	1.690
Capo Stalla, Capo mungitore	10.956	20.294	31.250	—	—	—	—	—	—	—
Addetto agli orti, Frutteti, Vigneti	10.956	20.294	31.250	446	869	1.315	—	—	—	—
GRUPPO B										
Magazziniere, Cantiniere, Guardia non giurata, Sorvegliante, Terzuomo	9.625	17.875	27.500	—	—	—	—	—	—	—
Toraio, Addetto alla Stalla, Mungitore	9.625	17.875	27.500	390	755	1.145	—	—	—	—
Aiuto trattorista e aiuto macchinista, Conduttore di macchine operatrici	9.625	17.875	27.500	390	755	1.145	410	913	147	1.470
GRUPPO C										
Salariato o Operaio comune	8.855	16.445	25.300	345	715	1.060	380	844	136	1.360
LAVORI STAGIONALI										
Innesto e potatura, Capo boscaiolo	—	—	—	446	869	1.315	472	1.049	169	1.690
Addetti ai lavori borchivi, Capo frantoiano	—	—	—	408	792	1.200	430	956	154	1.540
Frantoiano, Pressatore, Imboccatore, Addetto alla fienagione e mietitura	—	—	—	390	755	1.145	410	913	147	1.470

— Tutte le suddette paghe e salari si riferiscono a uomini dai 18 ai 65 anni.

— La retribuzione per le donne e i ragazzi è determinata dai vigenti Contratti collettivi nel modo seguente:

UOMINI:

dai 65 ai 70 anni compiuti	80 %	dell'unità piena	uomo
» 17 » 18 » »	80 %	» »	»
» 16 » 17 » »	75 %	» »	»
» 15 » 16 » »	60 %	» »	»
» 14 » 15 » »	50 %	» »	»

DONNE:

Donne capo famiglia	75 %	dell'unità piena	uomo
Dai 17 ai 60 anni compiuti	70 %	» »	»
» 60 » 65 » »	62 %	» »	»
Dai 16 ai 17 anni compiuti	62 %	dell'unità piena	uomo
» 15 » 16 » »	55 %	» »	»
» 14 » 15 » »	50 %	» »	»

— Oltre il 70° anno di età per gli uomini e il 60° anno di età per le donne, la paga in misura ridotta sarà concordata direttamente fra le parti con atto scritto.

Nella categoria uomini dai 17 ai 18 anni compiuti si intendono compresi anche gli operai dai 18 ai 65 anni di età aventi una minorata efficienza produttiva resultante da certificazione rilasciata dall'Ufficiale sanitario comunale.

Per i salariati conviventi in fattoria le parti concorderanno direttamente la trattenuta mensile da effettuarsi sui salari.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152075) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.